

KJARASAMNINGUR

**MILLI
SAMTAKA ATVINNULÍFSINS
OG
BLAÐAMANNAFÉLAGS ÍSLANDS**

GILDIR FRÁ 1. MAÍ 2015 TIL 31. DESEMBER 2018

1. KAFLI	LAUNAÁKVÆÐI.....	6
1.1.	Samningstími.....	6
1.2.	Laun.....	6
1.3.	Launataxtar.....	7
1.4.	Röðun í launaflokka:.....	7
1.5.	Desemberuppbót.....	8
1.6.	Júlíuppbót.....	8
1.7.	Útborgun launa.....	8
1.8.	Deilitala við útreikning mánaðalauna.....	9
1.9.	Frávik frá aðalkjarasamningi.....	9
2. KAFLI	VINNUTÍMI	10
2.1.	Vinnuvika og deilitala tímakaups.....	10
2.2.	Dagvinnutími og vaktavinna.....	10
2.3.	Vaktaálag.....	10
2.4.	Yfirvinna.....	11
2.5.	Greiðsla yfirvinnu með frítöku.....	11
2.6.	Útkall.....	11
2.7.	Matartímar.....	11
2.8.	Vanræktar vinnustundir.....	12
2.9.	Helgidaga- og stórhátíðarvinna.....	12
2.10.	Vinnutími á ferðalögum.....	12
2.11.	Boðsferðir.....	12
2.12.	Vinnuskýrslur.....	12
2.13.	Lágmarkshvöld og frítökuréttur.....	13
3. KAFLI	UPPSAGNARFRESTUR OG FÉLAGSAÐILD AÐ BÍ.....	15
3.1.	Reynslutími.....	15
3.2.	Uppsagnarfrestur fastráðinna blaðamanna.....	16
3.3.	Hópuppsagnir.....	16
4. KAFLI	ORLOF	18
4.1.	Sumar- og vetrarleyfi.....	18
4.2.	Orlofslaun af aukavinnu.....	18
4.3.	"briggja mánaða leyfi".....	18
4.4.	Veikindi í orlofi.....	19
5. KAFLI	HANDRITALESARAR	20
5.1.	Launakjör.....	20
5.2.	Prófarkalesarar.....	20
6. KAFLI	VEIKINDI	21
6.1.	Veikindadagar.....	21
6.2.	Styrktarsjóður blaðamanna.....	22
6.3.	Veikindi barna.....	22
7. KAFLI	ENDURGREIÐSLA KOSTNAÐAR, SÍMA, ÚTVARPS O.FL.	23
7.1.	Bifreiðaafnot.....	23
7.2.	Tækjaafnot.....	23
7.3.	Endurgreiðsla útlagðs kostnaðar.....	23
7.4.	Réttur blaðamanna í hlutastarfi.....	24

8. KAFLI GJÖLD TIL SJÓÐA BÍ	25
8.1. Lífeyrissjóður	25
8.2. Menningarsjóður	25
8.3. Orlofsheimilassjóður.....	25
8.4. Styrktarsjóður	25
8.5. Endurmenntunarsjóður	25
8.6. Viðurlög við vanskilum	26
8.7. Innheimta gjalda og skiladagur	26
8.8. Starfsendurhæfingarsjóður	26
8.9. Samningsbundin laun	26
9. KAFLI ENDURMENNTUN BLAÐAMANNA.....	27
9.1. Lengra nám heima og erlendis	27
9.2. Endurmenntunarsjóður	27
9.3. Úthlutun úr Endurmenntunarsjóði.....	27
9.4. Námskeið.....	27
9.5. Uppbygging námskeiða	28
9.6. Námskeiðsgjöld.....	28
10. KAFLI SLYSA- OG LÍFTRYGGINGAR.....	29
10.1. Útgefendur taki eftirfarandi vátryggingar fyrir blaðamenn:	29
10.2. Slysátrygging.....	29
10.3. Dánarbætur líftryggingar.....	29
10.4. Dánarbætur slyss	30
10.5. Rétthafar dánarbóta	30
10.6. Dagpeningar.....	31
10.7. Gildistími.....	31
10.8. Aðrar tryggingar.....	31
10.9. Skilmálar.....	31
10.10. Tilkynning	31
11. KAFLI NÝ TÆKNI Á RITSTJÓRNUM	32
11.1. Upplýsingaskylda og samráð.....	32
11.2. Vinnuskilyrði.....	32
11.3. Verksvið blaðamanna.....	32
11.4. Tölvuvinnsla og útlitsteikning.....	32
12. KAFLI HÖFUNDARRÉTTUR OG TÆKNIMÁL.....	33
12.1. Almenn ákvæði	33
12.2. Samnýting á fleiri en einum fjölmiðli	33
12.3. Sala til þriðja aðila.....	33
12.4. Innsetning á alnetið og tölvudiska	34
12.5. Gagnabankar	34
12.6. Aðgangur að samningum.....	34
12.7. Sameiginlegir hagsmunir	34
13. KAFLI TRÚNAÐARMENN	35
13.1. Kosning trúnaðarmanna	35
13.2. Störf trúnaðarmanna	35
13.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að	35
13.4. Aðstaða trúnaðarmanna	35
13.5. Fundir á vinnustað.....	35

13.6.	Kvartanir trúnaðarmanna	36
13.7.	Trúnaðarmannanámskeið	36
14.	KAFLI SAMNINGSFORSENDUR	37
14.1.	Samningsforsendur.....	37
	Fylgiskjal nr. 1 - launaþróunartrygging	39
Bókanir og yfirlýsingar	40	
Bókun 2015	40	
um sveigjanleg starfslok.....	40	
Bókun 2015	40	
um viðræður um skipulag vinnutíma	40	
Bókun 2015	41	
um samfellt starf og áunnin réttindi	41	
Bókun 2015	41	
um tjón á tönnum við vinnuslys.....	41	
Bókun 2015	42	
um endurskoðun slysa- og líftrygginga blaðamanna	42	
Bókun 2015	42	
um endurmat á starfstengdum kostnaði	42	
Bókun um launahugtök	42	
Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. gr. 2.13.....	43	
YFIRLÝSING VEGNA VERKTAKAVINNU	44	
YFIRLÝSING UM STARFSLOK	46	

1. KAFLI

LAUNAÁKVÆÐI

1.1. Samningstími

Kjarasamningur þessi gildir til 31. desember 2018 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

1.2. Laun

1.2.1. Launabreytingar á samningstímanum

1.2.1.1. **Launabreytingar 1. maí 2015**

- a) *Launapróunartrygging starfsmanna sem hófu störf fyrir 1. febrúar 2014*

Grunnhækkun launa við gildistöku samnings þessa er 7,2% fyrir starfsmann sem er með 300.000 kr. laun eða lægri og hóf störf hjá launagreiðanda fyrir 1. febrúar 2014.

Grunnhækkun launa starfsmanns sem er með hærri laun en 300.000 kr. fer stíglækkandi þannig að hún lækkar í jöfnum skrefum frá 300.000 niður í 3,2% hjá starfsmanni með 750.000 kr. laun. Launapróunartrygging er því samkvæmt meðfylgjandi fylgiskjali sem er hluti samnings þessa.

Frá grunnhækkun dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið eftir 2. febrúar 2014. Starfsaldurs- eða flokka hækkun skv. launatöflu blaðamanna, dregst þó ekki frá launahækkun.

Hækkun launa og launatengdra liða samkvæmt ákvæði þessu getur aldrei verið lægri en 3,2%.

- b) *Launabreyting starfsmanna sem hófu störf á tímabilinu 1. febrúar 2014 til 31. desember 2014*

Nú hefur starfsmaður hafið störf á tímabilinu frá 1. febrúar 2014 til loka desember 2014 og hækka þá laun hans og launatengdir liðir um 3,2% frá gildistöku samnings þessa.

- c) *Launasamanburður*

Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu.

- d) *Sérstök hækkun kauptaxtakjarasamnings*

Kauptaxtar kjarasamnings hækka sérstaklega. Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka um 7,2% nema um annað hafi verið samið.

1.2.1.2. **Launabreytingar 1. janúar 2016¹**

Þann 1. janúar 2016 hækka laun og launatengdir liðir um 6,2%, að lágmarki kr. 15.000 á mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

Launagreiðanda er þó heimilt að draga frá launahækkun skv. 1. mgr. ótilkynnta almenna hækkun launa starfsmanna sem framkvæmd hefur verið eftir 1. maí 2015 og fram til 21. janúar 2016, hafi launagreiðandi framkvæmt slíka hækkun launa gagnvart þorra starfsmanna. Þó skal enginn starfsmaður fá minna en 6,2% launahækkun, að lágmarki kr. 15.000 á mánaðarlaun fyrir dagvinnu, á tímabilinu 2. maí til 31. desember 2015.

1.2.1.3. **Launabreytingar 1. maí 2017²**

Þann 1. maí 2017 hækka laun og launatengdir liðir um 4,5%.

1.2.1.4. **Launabreytingar 1. maí 2018***

Þann 1. maí 2018 hækka laun og launatengdir liðir um 3,0%.

1.2.1.5. *Kauptaxtar og kjaratengdir liðir*

Í stað áðurgildandi kauptaxta koma nýir sem eru hluti samnings þessa, sbr. meðfylgjandi fylgiskjal. Kauptaxtar gilda frá 1. maí 2015 og taka á samningstímanum breytingum skv. 1.2.1. gr. Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka um 7,2% þann 1. maí 2015, 6,2% þann 1. janúar 2016, 4,5% þann 1. maí 2017 og 3,0% 1. maí 2018, nema um annað sé samið í kjarasamningi.

1.3. **Launataxtar**

Í stað áðurgildandi launataxta koma nýir sem eru hluti samnings þessa.³

1.4. **Röðun í launaflokka:**

1. flokkur: Almennir blaðamenn.

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

¹ Launabreyting 1. maí 2016 var með samningi SA og BÍ dags. 15. mars 2016 færð fram til 1. janúar 2016 og almenn 6,2% launabreyting með takmarkaðri heimild til frádráttar kom í stað 5,5% launaþróunartryggingar.

² Sbr. samning SA og BÍ frá 15. mars 2016. Í stað 3,0% almennrar hækkunar launa og 4,5% hækkunar kauptaxta kjarasamnings hækka laun og kauptaxtar um 4,5% þann 1. maí 2017. Í stað 2,0% almennrar hækkunar launa og 3,0% hækkunar kauptaxta kjarasamnings hækka laun og kauptaxtar um 3,0% þann 1. maí 2018.

³ Launataxtar taka mið af launabreytingum skv. kjarasamningi SA og BÍ dags. 15. mars 2016.

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 sem hér segir:

Á árinu 2015 kr. 78.000.

Á árinu 2016 kr. 82.000.

Á árinu 2017 kr. 86.000.

Á árinu 2018 kr. 89.000.

1.6. Júlíuppbót

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. 22.700 á útreikningstímabilinu sem hefst 1. júlí 2006.

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2015 kr. 42.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2016 kr. 44.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2017 kr. 46.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2018 kr. 48.000.

1.6.1. Fjarvistir v. 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. Flytjast blaðamenn og handritalesarar milli

blaða, skulu þeir halda launagreiðslum sínum í samræmi við starfsaldur sinn.

1.8. Deilitala við útreikning mánaðarlauna

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.

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 vaktavinnu-ákvæðum 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 fá 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.

Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en munur dagvinnu- og yfirvinnutímakaups er greitt við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. 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 aðrei 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, kuldaúlfu 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 hálfra klst. í matartíma sem tekinn sé eftir hentugleika frá kl. 19:00 til 21:00. Einnig skal tekinn 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 kaupum.

2.8. Vanræktar vinnustundir

Vanræktar vinnustundir og/eða fjarvistir án leyfis, koma til frádráttar á kaupum 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. vaktaskrá á frídag skv. þessari grein frá mánudegi til föstudags, skal hann bættur með öðrum frídegi. Vinna vaktavinnumannna 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. Lágmarkshvöld 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 uppþótarhvíld sem hér segir: Sé blaðamaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð ber honum uppþótarhvíld 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 fréttaoöflunar eða atburða sem ekki var hægt að sjá fyrir er heimilt að stytta hvíld niður fyrir 8 klst. Fá bláðamaður 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 samfelld 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 uppsagnarfrestur

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 blaðamenskustarfa, 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 samfelld starf skal uppsagnarfrestur útgefandans vera 4 mánuðir.

- 3.2.1. Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfelld 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 fyrirtækjum 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 liggja 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 þrjú 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 fríi. Ráði útgefandi til starfa blaðamann frá öðru blaði, sem þar hefur starfað í samfellu a.m.k. fimm ár, skal hann þó halda áunnum rétti sínum til þriggja mánaða frís og hljóta það hjá hinum nýja útgefanda, eins og hann hefði starfað samfellu hjá honum. Sé réttur blaðamanns til þriggja mánaða frís 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 samfelld 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 ritstjórnnum blaða skulu fá sömu laun og blaðamenn samkvæmt 1. og 2. kafla samnings þessa. Útgefendur skulu greiða vegna handritalesara í lífeyrissjóð, orlofsheimilásjóð 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 sónnun 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

Vegna afnáms beinna greiðslna frá vinnuveitendum í fæðingarorlofi, er samkomulag um að stofna styrktarsjóð sem m.a. er ætlað að greiða styrk í fæðingarorlofi til viðbótar við þau réttindi sem felast í nýjum lögum um fæðingarorlof sem gildi tóku 1. janúar 2001. Greiðslur vinnuveitanda í styrktarsjóð koma að öllu leyti í stað fyrri réttinda í fæðingarorlofi skv. kjarasamningi enda verður að telja þau jafngild. Grein 6.2. um fæðingarstyrk fellur því brott frá og með 1. febrúar 2001 og ný grein orðist svo:

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 aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, og 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. hljóð-upptökutæki. 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. 10.500.

Útgefandi endurgreiði símakostnað, samtals kr. 8.500 á mánuði.

Útgefandi endurgreiði nettengingu og kostnað vegna hennar samtals kr. 4.000 á mánuði.

Samtala kostnaðarliða á yfirstandandi samningstímabili er kr. 23.000 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 starfs-hlutfall.

8. KAFLI

GJÖLD TIL SJÓÐA BÍ

8.1. Lífeyrissjóður

8.1.1. Iðgjald

Blaðaútgjafendur greiði í Lífeyrissjóð Blaðamannafélags Íslands 8% af öllum launum til blaðamanna, er hjá þeim vinna, en sjóðsfélagar sjálfir 4% af sömu launum. Framlag atvinnurekanda hækkar á samningstímabilinu og verður:

Frá 1. júlí 2016: 8,5%

Frá 1. júlí 2017: 10,0%

Frá 1. júlí 2018: 11,5%

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

Útgjafendur 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

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

8.4. Styrktarsjóður

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

8.5. Endurmenntunarsjóður

Útgjafendur 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 0,13%⁴ í Starfsendurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu ASÍ og SA sem fylgir samningi þessum.

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.

⁴ Gjald til VIRK – starfsendurhæfingarsjóðs verður 0,1% á árunum 2016 og 2017.

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 launalausum 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 váttryggingar fyrir blaðamenn:

1. Slysáttryggingu, sem váttryggir 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 váttryggingar gildi allan sólarhringinn, bæði í starfi og utan. Iðgjald fyrir þessar váttryggingar er greitt af útgefendum af 2/3 hluta og blaðamönnum að 1/3 hluta, en útgefendur skulu standa skil á iðgjöldum til viðkomandi váttryggingarfélaga.

10.2. Slysáttrygging

Slysáttryggingin 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 váttryggingarfélagi því, sem váttryggt er hjá, tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí, í samræmi við breytingar á vísitölu neysliverðs.

10.3. Dánarbætur líftryggingar

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

- a) Ef hinn látni er ógiftur og lætur ekki eftir sig barn (börn) innan 18 ára aldurs og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri - kr. 1.605.143.
- b) Ef hinn látni er ógiftur og lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum (67 ára og eldri) - kr. 5.153.918.
- c) Ef hinn látni var í hjúskap, eða óvígðri sambúð sem sannanlega hefur varað lengur en 2 ár, eða hinn látni hefur eignast barn í óvígðri sambúð, skulu bætur til maka vera - kr. 7.094.460.
- d) Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, skulu bætur verða með hverju barni

kr. 1.346.680. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám í framhaldsskóla eða á háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins. Einnig hafa sama bótarétt barn eða börn, fósturbörn eða kjörbörn hans á aldrinum 18-25 ára, sem eiga við mikil og langvarandi veikindi að stríða, eru öryrkjar, fötlud eða þroskaheft. Ákvæði þessarar máls-greinar 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 6% fyrir hvert aldursár umfram 50 ára aldur og falla niður eftir 65 ára aldur. Í hóplif-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. júlí 2011. 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 neysliverðs í maí 2015 (428,2).

10.5. Réttthafar dánarbóta

Réttthafar dánarbóta einstakra bóталиða 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. Bótageiðslum 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. Tryggingarnar falla úr gildi um leið og launþegi hættir störfum. Tryggingarnar gilda einnig í launalausni 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 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 vinnudeildur og hliðstæð tilvik hér innanlands er blaðamaður fylgist með vegna starfs síns.
3. fjallaklifurs, bjargsigs eða froskköfunar sem blaðamaður þarf að takast á hendur vegna starfs síns.

10.10. Tilkynning

Útgefandi ber ábyrgð á tilkynningum til váttryggingarfélags 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 mótttekið útfyllt gögn frá blaðamanni ber útgefandi hinsvegar ábyrgð á að þau berist strax viðkomandi váttryggingarfélagi. Váttryggingartaki skal fá staðfestingu frá viðkomandi váttryggingarfélagi á því hverjir eru tryggðir á hverjum tíma. Váttryggingartaki 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 ritstjórnnum 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 bóka-gerðarmanna.

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

12.3. Sala til þriðja aðila

Við sölu á höfundarréttarvörðu 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 höfundaréttarlög. 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 fáið 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.

14. KAFLI

SAMNINGSFORSENDUR

14.1. Samningsforsendur

Kjarasamningur þessi grundvallast annars vegar á kjarasamningum undirrituðum 2. júlí 2015 og hins vegar kjarasamningum undirrituðum 21. janúar 2016.

Samningsforsendur samnings undirrituðum 2. júlí 2015:

Kjarasamningur þessi hvílir á þremur meginforsendum sem eru að kaupmáttur launa aukist á samningstímanum, að launastefna hans verði stefnumarkandi fyrir aðra kjarasamningagerð og að fullar efndir verði á yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar í tengslum við samninginn.

Sérstök nefnd skipuð tveimur af SA og tveimur fulltrúum tilnefndum af samninganefndum þeirra félaga sem undirrita kjarasamninga við SA 29. maí 2015 skal taka þegar til starfa og meta hvort eftirfarandi forsendur hafi staðist:

1. Í febrúar 2016 skal nefndin fjalla sameiginlega um það hvort þær stjórnvaldsákvæðanir og lagabreytingar sem heitið er og fram koma í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 29. maí 2015 hafi náð fram að ganga. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2016 hvort sú forsenda hafi staðist.
2. Í febrúar 2016 skal nefndin meta hvort sú launastefna og þær launahækkanir sem í samningnum felast hafi verið stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2016 hvort sú forsenda hafi staðist.

Í febrúar 2017 skal nefndin meta hvort sú launastefna og þær launahækkanir sem í samningnum felast hafi verið stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2017 hvort sú forsenda hafi staðist.

3. Í febrúarmánuðum 2016, 2017 og 2018 skal nefndin fjalla um hvort markmið samningsaðila um aukinn kaupmátt launa hafi gengið eftir.

Fari svo að einhver af ofangreindum forsendum standist ekki skal kalla saman sameiginlegan fund samninganefnda ofangreindra aðila og framkvæmdastjórnar SA sem leita skulu samkomulags um viðbrögð til að stuðla að framgangi markmiða samningsins, treysta forsendur hans og vinna að því að hann haldi gildi sínu.

Náist ekki samkomulag um viðbrögð skal sá ofangreindra aðila (þ.e. SA eða sameiginleg viðræðunefnd stéttarfélaganna) sem ekki vill að samningurinn haldi gildi sínu skýra frá þeirri ákvörðun og rökstyðja hana. Fellur samningurinn þá úr gildi frá lokum apríl 2016 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2016 vegna endurskoðunar 2016, en frá lokum apríl 2017 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2017 vegna endurskoðunarinnar 2017 og frá lokum apríl 2018 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2018 vegna endurskoðunarinnar 2018.

Grundvöllur samnings undirrituðum 21. janúar 2016

Samningur þessi byggir á rammasamkomulagi aðila, dags. 27. október 2015 og bókun um lífeyrismál um jöfnun lífeyrisréttinda, dags. 5.5.2011.

Hafi þau frumvörp sem félags- og húsnæðismálaráðherra flutti á Alþingi í desember 2015 um húsnæðisbætur og almennar íbúðir ekki verið afgreidd sem lög án verulegra efnisbreytinga fyrir lok febrúar 2016, eru aðilar sammála um að fresta skoðun forsendunefndar í febrúar 2016 hvað þessi frumvörp varðar til febrúar 2017 og telst það þá vera ný forsenda.

Fylgiskjal nr. 1 - launapróunartrygging

Launapróunartrygging vegna launabreytinga 1. maí 2015

Frá	Til	Hækkun	Frá	Til	Hækkun
300.000	og lægri	7,2%	530.001	540.000	5,1%
300.001	310.000	7,1%	540.001	550.000	5,0%
310.001	320.000	7,0%	550.001	560.000	4,9%
320.001	330.000	6,9%	560.001	570.000	4,8%
330.001	340.000	6,8%	570.001	580.000	4,7%
340.001	350.000	6,8%	580.001	590.000	4,7%
350.001	360.000	6,7%	590.001	600.000	4,6%
360.001	370.000	6,6%	600.001	610.000	4,5%
370.001	380.000	6,5%	610.001	620.000	4,4%
380.001	390.000	6,4%	620.001	630.000	4,3%
390.001	400.000	6,3%	630.001	640.000	4,2%
400.001	410.000	6,2%	640.001	650.000	4,1%
410.001	420.000	6,1%	650.001	660.000	4,0%
420.001	430.000	6,1%	660.001	670.000	4,0%
430.001	440.000	6,0%	670.001	680.000	3,9%
440.001	450.000	5,9%	680.001	690.000	3,8%
450.001	460.000	5,8%	690.001	700.000	3,7%
460.001	470.000	5,7%	700.001	710.000	3,6%
470.001	480.000	5,6%	710.001	720.000	3,5%
480.001	490.000	5,5%	720.001	730.000	3,4%
490.001	500.000	5,4%	730.001	740.000	3,3%
500.001	510.000	5,4%	740.001	750.000	3,3%
510.001	520.000	5,3%	750.001	og yfir	3,2%
520.001	530.000	5,2%			

Við samiburð launa skal miðað við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu.

Bókanir og yfirlýsingar

Bókun 2015 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 vinnumarkaðarins 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 2015 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 færast íslenskur vinnumarkaður nær því fyrirkomulagi sem þekktist 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 grunnaun, 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 stéttarfélag 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 2015

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 ávinnsu réttinda, ákveði lög eða kjarasamningar ekki annað sbr. t.d. lögbundið fæðingarorlof.

Bókun 2015

um tjón á tönnum við vinnusly

Aðilar munu sameiginlega fara þess á leit við váttryggingarfélög að váttryggingarskilmálum vegna slysatryggingar launþega verði breytt á þann veg að bættur verði nauðsynlegur kostnaður vegna tannbrots af völdum slyss við vinnu og umfram er greiðslubátttöku samkvæmt lögum um almannatryggingar. Um fyrirvara fer að öðru leyti samkvæmt lögum um almannatryggingar og skilmálum váttryggingarfélaga.

Bókun 2015 um endurskoðun slysa- og líftrygginga blaðamanna

Aðilar eru sammála um að ljúka endurskoðun slysa- og líftryggingarkafla fyrir árslok 2015, sbr. fyrirleggjandi tillögur starfshóps frá júní 2014.

Bókun 2015 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) Fjölmíðlaáskriftir; 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.

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 $5 \times 1,5$ 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. samfelldt, 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 óðlast 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. ($3 \text{ klst.} \times 1,5$).

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. ($5 \text{ klst} \times 1,5$) 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 tiltekens 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 (húsbónndaábyrgð) á því tjóni sem starfsmenn hans valda með saknæmum eða ólögumætum 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.

Launatafla SA og BÍ - 1. maí 2015

Taxtahækkun kr. 40.000. Almennar hækkanir skv. sérstakir
launaþróunartryggingu

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	282.409	302.642	314.781	327.648	341.500				
2. flokkur	317.111	341.408	350.694	360.328	370.323	380.694	391.453	402.615	414.196
3. flokkur	325.240	350.694	360.328	370.323	380.694	391.453	402.615	414.196	

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	324.770	348.038	361.998	376.795	392.725				
2. flokkur	364.678	392.619	403.298	414.377	425.871	437.798	450.171	463.007	476.325
3. flokkur	374.027	403.298	414.377	425.871	437.798	450.171	463.007	476.325	

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	341.715	366.196	380.885	396.454	413.215				
2. flokkur	383.704	413.104	424.340	435.997	448.091	460.640	473.658	487.164	501.177
3. flokkur	393.541	424.340	435.997	448.091	460.640	473.658	487.164	501.177	

Launatafla SA og BÍ - 1. janúar 2016

Taxtahækkun 6,2%

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	299.918	321.405	334.297	347.962	362.673	373.553	384.760	396.303	408.192
2. flokkur	336.772	362.575	372.437	382.668	393.283	404.297	415.723	427.577	439.876
3. flokkur	345.405	372.437	382.668	393.283	404.297	415.723	427.577	439.876	

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	344.906	369.616	384.442	400.156	417.074	429.586	442.474	455.748	469.421
2. flokkur	387.288	416.961	428.303	440.068	452.275	464.942	478.081	491.714	505.857
3. flokkur	397.216	428.303	440.068	452.275	464.942	478.081	491.714	505.857	

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	362.901	388.900	404.499	421.034	438.834	451.999	465.560	479.527	493.912
2. flokkur	407.494	438.716	450.649	463.028	475.872	489.199	503.025	517.368	532.250
3. flokkur	417.940	450.649	463.028	475.872	489.199	503.025	517.368	532.250	

Launatafla SA og BÍ - 1. maí 2017**Taxtahækkun 4,5%****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	313.414	335.868	349.340	363.620	378.993	390.363	402.074	414.136	426.560
2. flokkur	351.927	378.891	389.197	399.888	410.981	422.490	434.431	446.818	459.670
3. flokkur	360.948	389.197	399.888	410.981	422.490	434.431	446.818	459.670	

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	360.426	386.248	401.741	418.163	435.842	448.917	462.385	476.256	490.544
2. flokkur	404.716	435.725	447.577	459.871	472.628	485.864	499.596	513.841	528.621
3. flokkur	415.090	447.577	459.871	472.628	485.864	499.596	513.841	528.621	

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	379.231	406.400	422.701	439.980	458.582	472.339	486.510	501.105	516.138
2. flokkur	425.832	458.458	470.928	483.864	497.287	511.213	525.662	540.650	556.201
3. flokkur	436.747	470.928	483.864	497.287	511.213	525.662	540.650	556.201	

Launatafla SA og BÍ - 1. maí 2018
Taxtahækkun 3%
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	322.816	345.944	359.820	374.529	390.363	402.074	414.136	426.560	439.357
2. flokkur	362.485	390.258	400.873	411.885	423.310	435.165	447.464	460.223	473.460
3. flokkur	371.776	400.873	411.885	423.310	435.165	447.464	460.223	473.460	

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	371.238	397.836	413.793	430.708	448.917	462.385	476.256	490.544	505.261
2. flokkur	416.858	448.797	461.004	473.668	486.807	500.440	514.584	529.256	544.479
3. flokkur	427.542	461.004	473.668	486.807	500.440	514.584	529.256	544.479	

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	390.607	418.592	435.382	453.180	472.339	486.510	501.105	516.138	531.622
2. flokkur	438.607	472.212	485.056	498.381	512.205	526.550	541.431	556.870	572.887
3. flokkur	449.849	485.056	498.381	512.205	526.550	541.431	556.870	572.887	