

Samkomulag um breytingar og framlengingu kjarasamnings

Sameykis

og

RÚV ohf

ásamt RÚV Sölu

1. gr.

Gildissvið og gildistími

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. janúar 2019 til 31. desember 2022 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Samningur þessi nær til félagsmanna Sameykis sem starfa hjá RÚV ohf ásamt RÚV Sölu.

Samningurinn tekur til starfa sem skilgreind eru í samningnum og annarra starfa sem félagsmenn Sameykis (áður Starfsmannafélag RÚV) hafa sinnt venju samkvæmt. Nýjum starfsmönnum RÚV er við ráðningu kynnt þau starfsheiti (störf) sem Sameyki hefur samningsrétt fyrir.

Kjósi starfsmenn sem rétt eiga á aðild að öðru stéttarfélagi að gerast félagsmenn Sameykis, skal þeim það heimilt. RÚV ohf. skal þá gæta jafnræðis í launum.

2. gr.

Laun

Í stað gildandi launataxta koma nýir taxtar sbr. fylgiskjal 1. Launataxtar gilda frá 1. janúar 2020, 1. apríl 2020, 1. janúar 2021 og 1. janúar 2022.

Taxtahækkanir á samningstíma eru samtals 90.000 kr.

Kauptaxtar

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

Almenn hækkun mánaðalauna fyrir fullt starf

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

Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka um 2,5% á sömu dagsetningum nema um annað hafi verið samið.

Ofangreind breyting er færð í launatöflur sem eru hluti samnings þessa.

25
W. B. IMT

AM Ben

3. gr.

Eingreiðsla

Starfsmenn sem voru við störf 1. janúar 2019 til 31. desember 2019 og voru enn í starfi þann 1. janúar 2020 fá þann 1. október 2020 eingreiðslu að upphæð kr. 240.000 miðað við fullt starf á tímabilinu. Sama gildir um starfsmenn sem hættu störfum árið 2019 til að hefja töku eftirlauna. Full greiðsla miðast við fullt starf á tímabilinu 1. janúar 2019 til 31. desember 2019. Greiðslan hlutfallast miðað við starfshlutfall og starfstíma á tímabilinu.

Eingreiðsla sem greidd var til starfsmanna 1. ágúst 2019 vegna frestunar kjarasamningsviðræðna, að upphæð kr. 100.000 dregst frá eingreiðslunni.

4. gr.

Uppbætur

1.7 Persónuuppbót í desember

1.7.1 Starfsmaður í fullu starfi skal fá greidda persónuuppbót í desember ár hvert sem nemi:

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

1.7.3

Við bætist: Áunnin desemberuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

1.8 Orlofsuppbót

1.8.1 Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Orlofsuppbótin skal vera sem hér segir:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2019	kr. 50.000.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2020	kr. 51.000.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2021	kr. 52.000.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022	kr. 53.000.

1.8.2

Við bætist: Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

5. gr.

Skil milli vinnu og einkalífs

Ný grein 2.8 verði svohljóðandi og gildir frá 1. október 2020:

Sé starfsmanni sem ekki er við vinnu á reglulegum vinnutíma, yfirvinnu eða bakvakt, gert að sinna þjónustu með fjarlausnum (rafrænt eða þess háttar) eða símhringingum í frítíma sínum,

RS
u.o. JB

AM
1/17

skal samið um þóknun vegna þess ónæðis sem af því hlýst. Tilgreina skal þóknun í ráðningarsamningi.

Hér er ekki átt við vinnu sem fer fram utan hefðbundins vinnutíma í þeim tilvikum sem samið er um sveigjanleg vinnuskil.

6. gr.

Veikindi barna

Við grein 8.9.1. bætist frá 1. október 2020:

Nýta má að hluta eða að öllu leyti framangreindan rétt vegna barna undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkráðsvisstar.

7. gr.

Breytingar á greiðslum í sjóði

Gr. 12.3.1 breytist og orðist svo:

RÚV ohf. greiðir 0,35% af heildarlaunum félaga í orlofsþjóf Sameykis frá 1. september 2020. Framlagið verður 0,50% frá 1. september 2022.

8. gr.

Gr. 12.7.1 breytist og orðist svo:

Starfsmaður sem aðild á að A-deild LSR, Söfnunarsjóði lífeyrisréttinda eða öðrum sambærilegum sjóði greiðir 4% af launum lífeyrissjóðs og RÚV ohf. greiðir 11,5%.

Um rétt þeirra starfsmanna sem voru í starfi við upphaf starfsemi RÚV ohf. fer skv. lögum nr. 6 frá 1. febrúar 2007 um stofnun RÚV ohf.

9. gr.

Samningsforsendur

Kjarasamningur þessi hvílir á eftirfarandi forsendum:

Samningurinn 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 2019. 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.

LS
10. 13
IMA

IMA
3

10. gr.
Afgreiðsla kjarasamningsins

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamningsins fyrir kl. 16:00 þann 18. september 2020.

Reykjavík, 11. september 2020

Fyrir hönd RÚV ohf og RÚV Sölu

Ásgeir Björnsson
Guðrún Ólafsdóttir
Hafþór Svörtsson
Háskóli Arnaldsson

Fyrir hönd Sameykis stéttarfélags.

Ásgeir Björnsson
Guðrún Ólafsdóttir
Hafþór Svörtsson
Háskóli Arnaldsson

Bókun 1 vegna fjarveru frá vinnu vegna veikinda/slysa

RÚV mun skoða sérstaklega stöðu þeirra starfsmanna sem verið hafa fjarverandi frá störfum um skemmri eða lengri tíma vegna veikinda eða slysa. Markmið skoðunar, sem hér um ræðir, er að kanna möguleika starfsmanna á að koma aftur til starfa svo fljótt sem auðið er og sinna þá annað hvort öðru starfi sem hæfir betur starfsgetu þeirra á því tímamarki eða sinna fyrra starfi en þó í lægra starfshlutfalli. Endurkoma starfsmanna í slíkum tilvikum skal byggja á mati trúnaðarlæknis RÚV hverju sinni þar sem einkum verður litið til heilsufars starfsmanna, hvort endurkomu verði við komið starfsemiinnar vegna og/eða vegna þarfa fyrirtækisins, tiltækileika verkefna, sjónarmiða sem varða öryggismál o.fl. Leitað verður eftir atvikum eftir samstarfi við VIRK og hlutaðeigandi sjúkrasjóði.

Bókun 2 vegna vinnutímastyttingar starfsmanna RÚV ohf.

Vinnuhópi skipuðum tveimur fulltrúum frá hvorum aðila er falið að komast að niðurstöðu um lokaútfærslu um styttingu vinnuvikunnar þar eð samkomulag liggur fyrir að heimilt sé að stytta vinnuvikuna þannig að virkur vinnutími verði að hámarki 36 vinnustundir á viku að jafnaði. Vinnuhópur horfir til þeirra dæma og kynningarefnis sem gefin hafa verið út af SA og Sameyki. Breyting á skipulagi vinnutíma á að öðru óbreyttu ekki að leiða til breytinga á launum eða launakostnaði vegna starfsmanna. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi RÚV ohf. raskist ekki og að þjónustan sé af sömu eða betri gæðum og áður. Gert er ráð fyrir því að niðurstöður um útfærsluna liggi fyrir eigi síðar en 1. október 2020 og að nýtt fyrirkomulag vinnutíma taki gildi eigi síðar en 1. janúar 2021.


Bókun 3 vegna aldurstenginga

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfellt hjá sama fyrirtæki feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætanager þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi. Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópuþómstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessu ákvæðisú málefnaleg og gangi ekki lengra en nauðsynlegt er.

Bókun 4

Um rétt þeirra starfsmanna sem voru í starfi við upphaf starfsemi Rúv ohf, fer skv. lögum nr. 6 frá 1. febrúar 2007 um stofnun RÚV ohf.

 IMH
av.

Bókun 5

Núverandi starfsmenn RÚV og starfsmenn RÚV Sölu sem eru í A-deild LSR halda óbreyttum réttindaávinningi eins og skilgreint var í breytingum lífeyriskerfi LSR og á A-deildinni árið 2016/2017.

Bókun 6

Bókanir og samkomulög sem falla brott:

- Bókun frá 8. apríl 2014 um starfsmenntasjóð
- Bókun 2 um nýtt kauptaxtakkerfi frá 9. júlí 2008.
- Bókun 3 um upplýsingagjöf frá 9. júlí 2008
- Bókun 4 um gildistöku frá 9. júlí 2008
- Bókun 5 um betri kjör frá 9. júlí 2008
- Fylgiskjal 2 um launabreytingar frá 1. október 2015

60.
JCS
INWA JCS

Fylgiskjal 1

Launatafla 2020 - 2022

	1.1.2020	1.4.2020	1.1.2021	1.1.2022
Byrjunarlaun	318.488	342.488	366.488	391.488
3 ár	327.919	351.919	375.919	400.919

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten initials

