

FYRIRTÆKJASAMNINGUR

milli Ríkisútvarpsins ohf.
og starfsmanna
Rafiðnaðarsambands Íslands
sem starfa hjá fyrirtækinu.

Gildir frá 1. apríl 2015

SK lí.
OTR MM
Rf MG

Fyrirtækjasamningur þessi er gerður á grundvelli 5. kafla kjarasamnings Rafiðnaðarsambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins/SART. Samningurinn nær til félagsmanna í Rafiðnaðarsambandi Íslands (RSÍ) sem starfa hjá Ríkisútvarpinu ohf. (RÚV).

Markmið samningsins er að efla samstarf starfsfólks og stjórnenda með það fyrir augum að skapa forsendur fyrir bættum kjörum starfsfólks með aukinni framleiðni og gæðum. Í þeim tilgangi var launatafla fyrir tæknimenn sem eru félagsmenn í Rafiðnaðarsambandi Íslands aðlöguð að starfsumhverfi RÚV og þeim miklu breytingum sem hafa átt sér stað í tækniumhverfi RÚV á undanförunum árum. Sjá nánar fylgiskjal 1.

Um öll önnur atriði en um getur í samningi þessum gildir aðalkjarasamningur RSÍ og Samtaka atvinnulífsins/SART. Verði breytingar er varða réttindi og eða vinnutímaákvæðum þá munu þau atriði verða tekin upp í fyrirtækjasamning þennan að því tilskildu að þau séu til hagsbóta fyrir félagsmenn RSÍ sem starfa hjá fyrirtækinu.

Rafiðnaðarmenn hjá RÚV gegna annars vegar störfum sem krefjast iðnmenntunar og hins vegar margvíslegum tæknistörfum sem ekki krefjast sveinsprófs í rafiðngrein. Um lágmarkslaun rafiðnaðarmanna sem gegna störfum sem krefjast iðnmenntunar fer skv. kjarasamningi RSÍ og SA/SART. Um lágmarkslaun tæknimanna fer skv. samningi þessum, sjá fylgiskjal 1.

1. Almenn

1.1 Starfsmannasamtal

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín, þ.m.t. frammistöðu og markmið og hugsanlegar breytingar á starfskjörum. Niðurstaða viðtals skal liggja fyrir innan mánaðar.

1.2 Tímavinna

1.2.1 Dagvinnutímakaup starfsmanns skal fundið með því, að deila tölunni 173,33 í föst mánaðarlaun hans.

1.3 Yfirvinnukaup

1.3.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu er 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

1.3.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.1.4.2, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

1.3.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

1.3.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.

BR
MMA
RQ
MB
60.

1.4 Álagsgreiðslur

Vaktaálag er greitt til þeirra starfsmanna sem vinna vaktavinnu, bakvaktir og aðra vinnu sem fellur utan dagvinnutímabils en er hluti vikulegrar vinnuskyldu. Vaktaálag er greitt vegna afbrigðilegs og óþægilegs vinnutíma.

Um vaktaálag fer skv. gr. 2.6.

Um bakvaktaálag fer skv. gr. 2.5.

1.5 Greiðsla launa

1.5.1 Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir eða síðasta virka fyrir mánaðarmót ef að mánaðarmót lenda á frídegi.

1.5.2 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.

1.5.3 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

2. Um vinnutíma

2.1 Almennt

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við einstaka starfsmenn um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanns og fyrirtækisins.

2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með bakvaktaálagi, skv. gr. 2.5.2.

2.1.4 Helgi- og stórhátíðardagar

2.1.4.1 Almennir helgidagar eru:

1. Skírdagur.
2. Laugardagur fyrir páska.
3. Annar í páskum.
4. Sumardagurinn fyrsti.
5. 1. maí.
6. Uppstigningardagur.
7. Annar í hvítasunnu.
8. Frídagur verslunarmanna.
9. Annar í jólum.

BH 60
ORR. MM
RS NG

2.1.4.2 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Föstudagurinn langi.
3. Páskadagur.
4. Hvítasunnudagur.
5. 17. júní.
6. Aðfangadagur frá hádegi.
7. Jóladagur.
8. Gamlársdagur frá hádegi.

2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum.
- 2.2.2 RÚV og starfsmanni er heimilt að semja um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Í slíkum tilfellum greiðist ekki vaktaálag á umsaminn dagvinnutíma.
- 2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1 eða 2.2.2, skal fá greitt álag skv. gr. 2.6.8 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

2.3 Yfirvinna.

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1. greiðist sem yfirvinna, nema um vaktavinnu sé að ræða skv. gr. 2.6.
- 2.3.3 Heimilt er með samkomulagi milli vinnuveitanda og starfsmanns að greiða fyrir yfirvinnu með fríum á dagvinnutímabili, enda sé þá verðgildi unninnar yfirvinnu lagt til grundvallar.

Dæmi um framkvæmd greinar 2.3.3: Ef yfirvinnutímakaup starfsmanns svarar 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu má t.d. breyta unnum yfirvinnutímum í frí á dagvinnutímabili, þannig að ein klukkustund í yfirvinnu jafngildi 1,8 klst. í dagvinnu (4,44 klst. í yfirvinnu jafngildi 8 klst. í dagvinnu). Hlutfall þetta breytist ef greidd eru viðbótarlaun til viðbótar dagvinnulaunum eingöngu eða ef yfirvinnutímakaup er reiknað af öðrum grunni en umsömdum mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

2.4 Hvíldartími

- 2.4.1 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samninga aðila vinnumarkaðarins um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma
- 2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

BA 60
ORH. MM
RF MG

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími á 24 klst. tímabili fari umfram 13 klst.

Skipulagt eða venjubundið upphaf vinnudags - skýring: Sé skipulagt upphaf vinnudags t.d. kl. 8:00, skal miða við það tímamark. Hafi starfsmaður á hinn bóginn fastan vinnutíma sem hefst t.d. kl. 20:00, skal sólarhringurinn miðaður við það tímamark. Í vaktavinnu er eðlilegt að miða upphaf vinnudags við merktan vinnudag á vaktskrá/varðskrá. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafrii, miðast upphafið við tímamörk síðasta merkta vinnudags.

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

2.4.3.1 Vaktaskipti.

Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.

Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

2.4.3.2 Sérstakar aðstæður.

Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar bjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannahæill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til fráviks frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.

2.4.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna.

Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvíld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

SH 16/10
OPH. MM
RS MG

Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvíld, sé þess nokkur kostur.

2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku.

Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má RÚV með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum.

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað skal taka hann á næstu vakt og haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu að minnsta kosti tveir hvíldardagar saman.

2.4.5 Frítökuréttur

2.4.5.1 Almenn skilyrði frítökuréttar.

Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvíld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé.

Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

2.4.5.3 Vinna umfram 16 klst.

Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

2.4.5.4 Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

BH 60
ORKA. MM
RP 16

2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi.

Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, eða safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

2.4.5.6 Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli.

Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.

2.4.5.7 Frítaka.

Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.

2.4.5.8 Greiðsla hluta frítökuréttar.

Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.

2.4.5.9 Uppgjör við starfslok.

Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.

2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. um þá í tilskipun Evrópusambandsins einnig gildissvið vinnuverndarákvæða nr. 93/104/EC, 1. tölul. a-liðar, 17.gr.

2.5 Bakvaktir

2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns.

2.5.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnutímakaupi sbr. gr. 1.1.2. í kjarasamningi RSÍ-SA/SART:

33,33% kl. 08:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga

45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga

33,33% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga

45,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.2.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

BA
ORLA
RF
60
MM
MG

- 2.5.3 Heimilt er að semja um að starfsmaður taki frí í stað greiðslu álags fyrir bakvakt.
- 2.5.4 Um greiðslu fyrir útköll á bakvakt fer skv. gr. 2.7. Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.5 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og RÚV að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 2.5.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Heimilt er að vinna á vöktum þannig að vaktavinna taki til hluta eða allra starfsmanna fyrirtækisins. Upptaka og slit vakta skal tilkynnt með minnst mánaðar fyrirvara. Hafir starfsmaður einungis verið ráðinn til dagvinnu verður vaktavinna ekki tekin upp án hans samþykkis.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 - 168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu. Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.
- 2.6.3 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 6 - 13 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.6.4 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.5 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.6 Fyrir vinnu á helgi- eða stórhátíðardögum skv. gr. 2.1.4.1. og 2.1.4.2., sem falla á mánudaga til föstudaga, ávinnur starfsmaður sér frí á óskertum dagvinnulaunum í 88 vinnuskyldustundir, m.v. fullt starf í heilt ár. Heimilt er, í stað umræddra frídaga, að greiða 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf. Aðfangadagur og gamlársgdagur bætast þó með 4 klst. miðað við fullt starf.
- 2.6.7 Í stað þess fyrirkomulags sem greinir í 1. mgr. er RÚV heimilt að skipuleggja vaktir þannig að greitt sé yfirvinnukaup fyrir vinnu á helgidögum skv. gr. 2.1.4.1 og stórhátíðarkaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum skv. gr. 2.1.4.2. Skal þá hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á helgidag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) bættur með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. miðað við fullt starf eða öðrum frídegi. Aðfangadagur og gamlársgdagur bætast þó með 4 klst. miðað við fullt starf.
- 2.6.8 Fyrir hvern tíma umfram 40 stundir að meðaltali á viku skal greiða yfirvinnukaup.

DA
 ORA
 RF
 CO.
 MM
 MG

- 2.6.9 Neysluhlé á hverri átta stunda vakt skal vera 35 mín. sem skiptist eftir samkomulagi starfsmanna og stjórnenda. Séu vaktir lengri eða styttri breytist neysluhlé hlutfallslega.

Ef svo er um samið að starfsmaður í vaktavinnu hafi ekki sérstaka matar- og kaffitíma skv. 1. mgr., en sé þó heimilt að neyta matar og kaffis þegar því verður við komið starfsins vegna, skal telja hverja vakt sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.

Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og RÚV að semja um annað fyrirkomulag greiðslu en greinir í 2. mgr.

- 2.6.10 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.
- 2.6.11 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi:
 33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga til fimmtudaga
 55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
 55,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga til föstudaga
 55,00% kl. 00:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og helgidaga,
 90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga

2.7. Útköll

- 2.7.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefst. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.
- 2.7.2 Ef útkall hefst á tímabilinu 00:00-08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00-24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstöðum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og ½ klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða ½ klst. til viðbótar við unninn tíma.

3. Um matar- og kaffitími

- 3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili
- 3.1.1 Matartími skal vera 30 mín. á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30 og telst ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi RÚV og starfsmanns.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt 3.1.2. lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt 3.1.2. telst lengingin ekki til vinnutímans.

SA
 ORH.
 RS

60
 MM
 MB

3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffítímar 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.

3.1.5 Kaffítíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 Matar- og kaffítímar í yfirvinnu

3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar, 1 klst. á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og kl. 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffítímar vera kl. 21:00 – 21:20, 24:00 – 00:20, 05:40 – 06:00 og síðustu 15 mín. fyrir dagvinnumörk. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffítímum

3.3.1 Sé unnið í matartíma þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.

3.3.2 Matar- og kaffítímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffítímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

3.4 Fæði og matstofa

3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af RÚV. Trúnaðarmaður hefur aðgang að nauðsynlegum upplýsingum til að fylgjast með framkvæmd þessa ákvæðis.

3.4.2 Starfsmenn sem ekki hafa aðgang að matstofu en ættu að hafa það skv. gr. 3.4.1., skulu fá það bætt með fæðispeningum sem nema kr. 395,85 fyrir hvern vinnuskyldudag, enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:

1. Vinnuskylda starfsmanna sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádrögnum matarhléi.
3. Matarhlé sé aðeins ½ klst.

Greiðsla þessi skal breytast 1. janúar ár hvert í samræmi við við breytingu á matar- og drykkjarvörulíð vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar ár hvert (161,8 stig í janúar 2014).

3.4.3. Starfsmenn skulu hafa frítt fæði (mat og kaffi), þegar unnið er utan fastrar vinnustöðvar þess, enda sé starfsmönnum ekki ekið heim til matar eða mötuneyti viðkomandi vinnuveitanda.

SA
OCH.
R{
CO.
MM
MB

4. Um orlof

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf og nema þá orlofslaun 10,17%. Starfsmaður sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof í 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf.

4.1.2 Orlofsauki

4.1.2.1 Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 25 virka daga (200 vinnuskyldustundir) og orlofslaunum sem nema 10,64%.

Starfsmaður sem unnið hefur 10 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 27 virka daga (216 vinnustundir) og orlofslaunum sem nema 11,59%

Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár hjá RÚV á rétt á 28 virkum dögum (224 vinnuskyldustundum) og orlofslaunum sem nema 12,07%

Starfsmaður sem unnið hefur 10 ár hjá RÚV á rétt á 30 virkum dögum (240 vinnuskyldustundum) og 13,04% orlofslaunum.

Orlofsréttur reiknast frá upphafi næsta orlofsárs eftir að ofangreindum starfstíma er náð.

4.1.2.2 Starfsmaður sem hefur áunnið sér 30 daga orlofsrétt hjá fyrri atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá RÚV, enda hafi rétturinn verið staðreyndur.

4.1.2.3 Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu 2. maí til 15. september og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfa RÚV.

Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils að beiðni RÚV, skal sá hluti orlofsins lengjast um $\frac{1}{4}$.

Ákvæði 4.1 hefur ekki áhrif á rétt þeirra starfsmanna sem voru í starfi við upphaf starfsemi RÚV ohf. þann 1. apríl 2007. Þeir starfsmenn halda því áunnum orlofsrétti en um frekari ávinnslu fer skv. samningi þessum.

4.2 Ákvörðun orlofs

4.2.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanns um hvenær orlof skuli veitt á sumarorlofstíma ef því verður við komið vegna starfa fyrirtækisins. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofstímabils hvenær orlof skuli hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

4.2.2 Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óbyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktaskrá haldist óbreytt.

4.3 Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann

BH MM
ORH KO
RF MG

á fyrsta degi tilkynna það til RÚV t.d. með símskeyti, rafpósti eða á annan sannanlegan hátt nema force major aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir.

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa og tilkynni hann atvinnurekanda innan þess frests hvaða lækni annist hann eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum ástæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Atvinnurekandi á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á. Sömu reglur og að ofangreindir gilda um slys í orlofi.

4.4 Áunninn orlofsréttur

4.4.1 Greiða skal dánarbúi orlofsrétt látins starfsmanns.

4.4.2 Heimilt er með samþykki RÚV að færa ótekið orlof til næsta orlofsárs.

4.5 Orlofssjóður

4.5.1 RÚV greiðir 0,25% af heildarlaunum félagsmanna í orlofsheimilasjóð RSÍ. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

5. Ferðir og gisting

5.1 Kostnaður vegna ferða innanlands

Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum RÚV greiðist með dagpeningum skv. ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins hafi RÚV ekki sérstakar reglur um greiðslu ferðakostnaðar.

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. Starfsmaður heldur akstursdagbók nema um annað sé samið. Heimilt er að semja um fastar mánaðargreiðslur fyrir notkun eigin bifreiðar.

Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

5.2 Dagpeningar á ferðum erlendis

5.2.1 Ferðakostnaður á ferðalögum erlendis, annar en fargjöld, greiðist með dagpeningum skv. ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins hafi RÚV ekki sérstakar reglur um greiðslu ferðakostnaðar.

5.2.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minniháttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

SBH MM
DEA. 20.
RF MG

5.3 Greiðsluháttur

- 5.3.1 Fyrirfram skal af RÚV og starfsmanni ákveðið hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.4 Vinnusókn og ferðir

- 5.4.1 Starfsmenn skulu sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2 RÚV skal sjá starfsmönnum sem þess óska fyrir ferðum að og frá vinnustað á þeim tíma sem strætisvagnar ganga ekki. Ákvæðið gildir um ferðir á höfuðborgarsvæðinu innan 12 km rásradius en þó utan 1,5 km. Ef starfsmaður notar eigin bifreið má semja um fastar greiðslur fyrir ferðir utan strætisvagnatíma.

6. Vinnufatnaður o.fl.

6.1 Vinnufatnaður

- 6.1.1 Þar sem krafist er sérstaks hlífðarfatnaðar skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa, og starfa, sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 6.1.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarbúnaður, sem krafist er skv. öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 6.1.3 RÚV annast hreinsun á ofangreindum fatnaði starfsmanni að kostnaðarlausu. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu RÚV Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnu- hlífðar- og einkennisfatnað.

7. Persónulegir munir

- 7.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal farið skv. mati eins fulltrúa frá hvorum aðila. Slíkt tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa við vinnu. Ekki skal bæta slíkt tjón, ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

8. Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðsla launa í slysa- og veikindatilfellum

8.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 8.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann tilkynna það þegar í upphafi vinnudags. Vinnuveitandi ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem RÚV þykir þörf á.
- 8.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun RÚV.

BH
 O.A.
 RL
 to.
 MM
 MK

- 8.1.4 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna ferða og viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af RÚV.
- 8.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 8.1.1 - 8.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 8.1.6 RÚV greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 100/2007 um almannatryggingar.

8.2 Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

8.2.1 Sjúkrakostnaður.

Við vinnuslys kosti vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað í hverju tilfalli, annan en þann, sem almannatryggingar greiða.

8.2.2 Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum.

Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfalli sem orsakast við vinnuna eða af henni, eða flutnings til og frá vinnustað, greiðir RÚV laun fyrir dagvinnu í allt að 3 mánuði samkvæmt þeim texta sem launþegi er á þegar slys eða sjúkdóm ber að, enda gangi dagpeningar frá Sjúkratryggingum Íslands vegna þessara daga til RÚV.

Ofangreindur réttur er sjálfstæður réttur og gengur ekki á veikindarétt starfsmannsins

8.3 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

8.3.1 Laun í veikinda- og slysaforföllum á fyrsta ári.

Launagreiðslum til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra hjá sama vinnuveitanda, skal á 1. ári haga þannig, að tveir dagar greiðast fyrir hvern unninn mánuð.

8.3.2 Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár.

Launagreiðslu til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra sem unnið hafa hjá RÚV í eitt ár eða meira skal haga þannig:

- Eftir 1 árs starf hjá RÚV: 2 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum,
- eftir 5 ára starf hjá RÚV: 4 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum,
- eftir 10 ára starf hjá RÚV: 6 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum.

Þó skal starfsmaður sem áunnið hefur sér réttindi til 4 eða 6 mánaða launagreiðslna í veikindaforföllum hjá síðasta vinnuveitanda og ræður sig hjá RÚV eiga rétt til launagreiðslna um eigi skemmri tíma en í 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

8.4 Launahugtök Föst laun.

BA
OTRA
RÍ
MM
MG

Með föstum launum er átt við dagvinnulaun auk fastrar reglubundinnar yfirvinnu ásamt vaktaálagi þar sem það á við. Yfirvinna í skilningi þessarar greinar telst föst og reglubundin hafi hún verið samfelld síðustu fjóra mánuði.

Dagvinnulaun.

Með dagvinnulaunum er hér átt við föst laun fyrir vinnu á dagvinnutímabili, ásamt föstum aukagreiðslum öðrum en kostnaðargreiðslum.

Ákvæði gr. 8.2-8.4 hafa ekki áhrif á réttindi þeirra starfsmanna sem voru í starfi við upphaf starfsemi RÚV ohf. þann 1. apríl 2007. Þeir starfsmenn halda því áunnum veikindadögum og rétti til frekari ávinnslu skv. ákvæðum áðurgildandi kjarasamnings. Greiðsla RÚV í sjúkrasjóð RSÍ fyrir ofangreinda starfsmenn skal nema 0,75% af heildarlaunum.

8.5 Starfshæfnisvottorð

- 8.5.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, skal leggja fram vottorð um starfshæfni, sé þess krafist. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis

8.6 Skráning veikindadaga

- 8.6.1 RÚV skal halda skrá yfir veikindadaga starfsmanns.

8.7 Forföll af óviðráðanlegum ástæðum

- 8.7.1 Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 8.8.1.

8.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

- 8.8.1 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilti að verja tveimur dögum fyrir hvern unnin mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri skal halda dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

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

8.9 Mæðraskoðun

Verðandi foreldrar eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

8.10 Tryggingar

- 8.10.1 Bætur vegna slysa í frítíma

Auk tryggingar vegna slysa í vinnu tryggir RÚV ohf. það launafólk, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða og varanlegri læknisfræðilegri örorku af völdum slyss í frítíma. Vátryggingarfjárhæðir vegna slysa í frítíma skulu vera 60% af fjárhæðum skv.

60.
MM
MM
MM
MM

gr. 8.5 í aðalkjarasamningi. Ákvæði kafla þessa um afmörkun slysatryggingar og ábyrgðartakmörkun gilda einnig um frítímaslysatryggingu.

8.10.2 RÚV ohf. ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysatryggingar.

Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysatryggingar. Samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um vátryggingarsamninga nr. 30/2004.

9. Afleysingar

9.1 Staðgenglar

Sé starfsmanni sérstaklega falið að að gegna starfi yfirmanns eða herra launaðs starfsmanns skal greiða honum laun í samræmi við það starf sem hann leysir af í. Ef starfsmaður tekur ekki að öllu leyti yfir starf og ábyrgð yfirmanns skal greiða álag á laun í samræmi við aukna ábyrgð.

10. Fræðslumál

10.1 Starfsþjálfun á vegum fyrirtækisins

10.1.1 Starfsmenn skulu sækja fræðslu- og þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni RÚV og halda þá reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt ákvæðum 5. kafla. Ef námskeið er haldið utan reglubundins vinnutíma starfsmanns skal greiða námskeiðsstundir með tímakaupi, dagvinnu-, eftirvinnu- eða yfirvinnu eftir því sem við á.

10.2 Símenntun

10.2.1 Starfsmenn eiga þess kost að sækja fræðslu- og þjálfunarnámskeið til að viðhalda faglegri þekkingu sinni í samræmi við heildarmarkmið RÚV. Fyrirtækið skal í samráði við starfsmann fylgjast með endurmenntunarþörf hans. Starfsmaður getur haft frumkvæði að því að finna námskeið, fræðslu og/eða ráðstefnur sem henta starfsemi og starfi hans. Mat fyrirtækisins ræður úrslitum um hvaða námskeið eða ráðstefnur verða fyrir valinu. Starfsmaður heldur reglubundnum launum á meðan námskeiði stendur og fær greiddan kostnað skv. ákvæðum 5. kafla, nema um annað sé sérstaklega samið.

11. Um ráðningu, uppsagnarfrest o.fl.

11.1 Ráðningarsamningar og ráðningarbréf.

11.1.1 Sé starfsmaður 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. Láti starfsmaður 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.

BH MM
ORLA. 60
RC NA

Brjótí atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum.

11.1.2 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.

11.1.3 Upplýsingaskylda vinnuveitanda - Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlitun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga

11.1.4 Störf erlendis

Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 11.1.4. skal eftirfarandi koma fram:

1. Áætlaður starfstími erlendis.
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis.
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga eða kjarasamninga.

11.1.5 Tímabundnar ráðningar

Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögun nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

11.2 Uppsögn

11.2.1 Almennt um uppsögn

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera ein vika á fyrstu þrem mánuðum, sem er reynslutími, en að honum loknum skal uppsagnarfrestur vera einn mánuður á næstu

10.
BH MM
ORP
RS M

þrem mánuðum. Eftir sex mánaða starf skal uppsagnarfrestur vera þrjú mánuðir. Að reynslutíma loknum skal uppsögn vera skrifleg og bundin við mánaðamót.

Þessi uppsagnarákvæði gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu eða vinnuveitandi gerist brotlegur gagnvart starfsmanni.

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.

11.2.2 Viðtal um ástæður uppsagnar

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

11.2.3 Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálstan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem tilkynnt hafa um fæðingar- og foreldraorlof og starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð.

Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.

Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.

11.2.4 Viðurlög

Brot gegn ákvæðum þessa kafla geta varðað bótum skv. almennum reglum skaðabótaréttarins.

11.3 Starfslok

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "BTH", "OP", "RF", "MM", and "20".

12. Gildistími

Samningur þessi fylgir gildistíma aðalkjarasamnings RSÍ og SA/SART. Þrátt fyrir ákvæði greinar 5.7. í aðalkjarasamningi er samningur þessi óuppsegjanlegur á gildistíma aðalkjarasamnings. Ef aðilar segja upp samningi að því loknu gildir hann samt sem áður þar til nýr samningur milli aðila tekur gildi.


13. Um kaup og kjör að öðru leyti

Um kjör að öðru leyti en í fyrirtækjasamningi þessum greinir fer skv. almennum kjarasamningi RSÍ og Samtaka atvinnulífsins/SART.


Ákvæði samnings þessa hafa ekki áhrif á réttindi þeirra starfsmanna sem voru í starfi við upphaf starfsemi RÚV ohf. þann 1. apríl 2007 að því leyti sem um betri réttindi er að ræða. Þeir starfsmenn halda því áunnum rétti og rétti til frekari ávinnslu skv. ákvæðum áðurgildandi kjarasamnings.

Reykjavík, 15. apríl 2015

F.h. Ríkisútvarpsins ohf.


 Margrét Magnúsdóttir
 hefurin 'Ótjónsleiðin'

F.h. starfsmanna rafiðnaðarmanna
 sem starfa hjá Ríkisútvarpinu ohf.


 Ólafur Ragnar Ardal
 Ragnar Gunnarsson



FYLGISKJAL 1**Lágmarkslaun félagsmanna RSÍ sem sinna störfum hjá RÚV þar sem ekki er krafist iðnmenntunar.**

Gildir frá 1. apríl 2015

Tæknimönnum úr hópi RSÍ er raðað í þrjá flokka, tæknimaður I, II og III og er flokkunin unnin með hliðsjón af núverandi starfsemi félagsins. Launatafla fyrir „Tæknimann I“ tekur mið af launaflokki í aðalkjarasamningi sem heitir „Rafiðnaðarmaður að loknu þriggja ára starfsnámi“, fyrir „Tæknimann II“ er tekið mið af launaflokki í aðalkjarasamningi sem heitir „Rafiðnaðarsveinn byrjunarlaun“ og fyrir „Tæknimann III“ er tekið mið af launaflokki sem heitir „Rafiðnaðarsveinn byrjunarlaun“ með 8,03% álagi.

Tæknimaður I:

Byrjandi í tæknistörfum. Gildir um aðstoðar- og afleysingarstörf og þá sem að öllu jöfnu sinna ekki flóknari tæknistörfum. Ekki er gerð krafa um fag- eða iðnmenntun eða reynslu af sambærilegum störfum.

Byrjunarlaun kr. 256.627.- kr.

Tæknimaður II:

Gildir um þá sem hafa lokið að lágmarki tveggja ára sérhæfðu fagnámi sem nýtist í starfi og/eða þá sem sinna tæknistörfum sem krefjast þekkingar og reynslu í faginu. Starfsmaður þarf að geta starfað sjálfstætt. Tekið er tillit til reynslu annars staðar en hjá RÚV í starf tæknimanns II.

Byrjunarlaun	kr. 280.474.- kr.
Eftir 1 ár sem tæknimaður II	kr. 286.083 .- kr.
Eftir 3 ár sem tæknimaður II	kr. 290.375 .- kr.
Eftir 5 ár sem tæknimaður II	kr. 294.730 .- kr.

Tæknimaður III:

Gildir um þá sem hafa lokið að lágmarki þriggja ára sérhæfðu fagnámi sem nýtist í starfi og/eða þá sem sinna tæknistörfum sem krefjast sérþekkingar og reynslu í faginu. Sinnir sérhæfðum tæknistörfum á tveimur eða fleiri sviðum eða hefur umsjón með tilteknum málaflokkum vegna sérþekkingar. Starfsmaður þarf að geta starfað sjálfstætt. Tekið er tillit til reynslu annars staðar en hjá RÚV í starf tæknimanns III.

Byrjunarlaun	kr. 303.000.- kr.
Eftir 3 ár sem tæknimaður III	kr. 309.060.- kr.
Eftir 5 ár sem tæknimaður III	kr. 313.696.- kr.
Eftir 7 ár sem tæknimaður III	kr. 318.401.- kr.

BK
 OAH
 RP

W.
 MM
 MG

FYLGISKJAL II

Bókun I

RÚV tryggir að félagsmenn RSÍ sem starfa hjá RÚV fái þá almennu hækkun sem umsemst í kjarasamningi RSÍ og SA/SART til viðbótar við þá launatöflu sem nú er til grundvallar. Verði hækkun sem umsemst í aðalkjarasamningi á byrjunarlaunum rafiðnaðarsveins hærri en almenn hækkun mun RÚV tryggja heildarhækkun upp á 9,3% hækkun að hámarki.

Bókun II

Yfirmenn RÚV munu gæta þess að fastráðnir félagsmenn RSÍ sem starfa hjá RÚV skuli ganga fyrir þegar yfirvinnu er þörf.

Bókun III

Á samningstíma fyrirtækjasamningsins munu stjórnendur RÚV leita formlega leiða til þess að útborgun launa fari fram mánaðarlega fyrsta dag mánaðar.

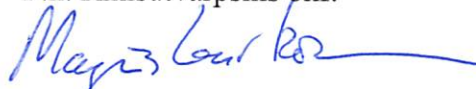
BAH WJ
LORR MM
RP MB

Samkomulag stjórnenda RÚV og félagsmanna RSÍ sem starfa hjá fyrirtækinu í kjölfar kjaraviðræðna árið 2015


- Í þeim tilfellum sem laun eru samsett af grunnlaunum og fastri yfirvinnu eiga breytingar sem felast í nýrri launatöflu fyrir tæknimenn I, II og III ekki við ef föst heildarlaun nú eru hærri en þau sem samið er um. Þetta getur kallað á breytta samsetningu launa og leitt til hækkunar á afleiddum greiðslum, þar sem það á við.
- Á samningstíma fyrirtækjasamningsins sem gildir frá 1. apríl 2015 fá „Tæknimenn III“ greitt kr. 3000 þak á mánuði fyrir fjarskiptapjónustu (með boð um áskrift í Platinum M GSM snjallpakka).
- Rafiðnaðarsveinn sem starfar á verkstæði RÚV fær eingreiðslu að upphæð kr. 30.000 á mánuði frá 1. apríl 2015 þar til að nýr kjarasamningur RSÍ og Samtaka atvinnulífsins/SART verður frágenginn.

Reykjavík, 15. apríl 2015

F.h. Ríkisútvarpsins ohf.


Margrét Magnúsdóttir

F.h. starfsmanna rafiðnaðarmanna
sem starfa hjá Ríkisútvarpinu ohf.


Ólafur Páll Hau
Ragnar Guðmundsson