

KJARASAMNINGUR
MILLI

RAFIDNAÐARSAMBANDS ÍSLAND
V/FÉLAGS SÝNINGSTJÓRA VIÐ KVIKMYNDAHÚS
ANNARS VEGAR

OG

F/h KVIKMYNDAHÚSA

Borgarbíó Akureyri
Háskólabíó
Laugarásbíó
Regnbogans
Sambíóanna
Smárabíós

Gildir frá 1. janúar 2005 –31. desember 2008

1.KAFLI
UM GILDISSVIÐ SAMNINGSINS OG FL.

- 1.1** Vinnuveitendur skuldbinda sig til að láta gilda félagsmeðlimi F.S.K. hafa forgangsrétt til vinnu við sýningarstörf, enda sé vöð á hæfum mönnum til starfsins innan F.S.K.. Vinnuveitanda er í sjálfsvald sett hvaða félagsmenn hann tekur til starfa.
- 1.2** Störf sýningarmanna takmarkast við almenn tæknistörf í sýningarsal.

2 KAFLI
KAUP

2.1 Laun sýningarmanna skulu miðast við eftirfarandi launatöflu.

	Mán.laun	Dagv.	Dagv. 33,33%	Dagv. 55%	Jafn.ál. 42,61%	Yfirv.
Byrjunarlaun.	142.639	823	1.097	1.276	1.174	1.481
eftir 1 ár	152.624	881	1.174	1.365	1.256	1.585
eftir 3 ár	158.729	916	1.221	1.419	1.306	1.648
eftir 5 ár	166.665	962	1.282	1.490	1.371	1.731
eftir 7 ár	173.332	1.000	1.333	1.550	1.426	1.800
eftir 10 ár	181.998	1.050	1.400	1.628	1.497	1.890
eftir 12 ár	187.458	1.082	1.442	1.676	1.542	1.947

2.2. Launahækkningar

Frá 1. janúar 2005 hækka laun og gildandi launatöflu um 6,25%

1. janúar 2006 3,00 %

1. janúar 2007 2,50 %

1. janúar 2008 2,25 %

2.3 Laun starfsmanna hækka eftir starfsaldri sem hér segir.
Samanber gr. 2.1

Eftir 1 ár um 7%

Eftir 3 ár um 4%

Eftir 5 ár um 5%

Eftir 7 ár um 4%

Eftir 10 ár um 5%

Eftir 12 ár um 3%

- 2.4** Starfsaldur telst sá tími sem starfsmaður hefur unnið við kvikmyndasýningar. Lengd orlofs og veikindaréttar miðast við starfsaldur.
- 2.5** Hætti starfsmaður heldur hann áunnum réttindum, hefji hann starf á ný, sem hér segir: Að fullu hefji hann aftur störf innan eins árs frá starfslokum, innan 3ja ára eftir 3ja mánaða starf, innan 5 ára eftir 6 mánaða starf og ef um lengri fjarveru er að ræða eftir 12 mánaða starf. Til starfsaldurs teljast fjarvistir vegna orlofs, veikinda og slysa.
- 2.6** Dagvinna finnst með því að deila 173,33 í mánaðarlaun viðkomandi starfsmanns.
- 2.7** Yfirvinna greiðist með tímakaupi. Tímakaup er 1,0385% af mánaðarlaunum viðkomandi starfsmanns.
- 2.8** Öll vinna á stórhátíðum greiðist með tímakaupi er nemi 1,375% af mánaðarlaunum viðkomandi starfsmanns.

2.9 Álag á dagvinnu er hundraðshluti af dagvi nnukaupi hvers starfsmanns og skal það vera sem hér segir.

Mánudaga til fimmtudaga	33,33%
Föstudags til sunnudags	55,00%
Eða jafnaðarálag alla daga	42,61%

2.10 Desemberuppbót.

Á árinu 2005 kr. 40.000.

Á árinu 2006 kr. 41.200.

Á árinu 2007 kr. 42.300.

Á árinu 2008 kr. 43.400.

Starfsmenn sem hafa verið í fullu starfi allt árið hjá sama fyrirtæki og eru við störf hjá fyrirtækinu í síðustu viku nóvember eða í fyrstu viku desember skulu eigi síðar en 15. desember ár hvert fá greidda sérstaka eingreiðslu, desemberuppbót. Starfsmenn í hlutastarfi sem uppfylla sömu skilyrði skulu fá greitt hlutfallslega. Uppgjörstímabil er almanaksárið, en fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur, eða meira, fyrir utan orlof. Starfsmenn með skemmri starfstíma skulu fá greitt hlutfallslega miðað við starfstíma sinn. Desemberuppbót er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfelld starf á árinu hjá sama atvinnurekanda, skal við starfslok fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu atvinnurekanda lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

2.11. Orlofsuppbót.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2005 verði orlofsuppbót kr. 40.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2006 verði orlofsuppbót kr. 41.200.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2007 verði orlofsuppbót kr. 42.300.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2008 verði orlofsuppbót kr. 43.400.

Starfsmaður, sem hefur áunnið sér fullan orlofsrétt, með starfi hjá sama atvinnurekanda næstliðið orlofsár og er í starfi í síðustu viku apríl eða í fyrstu viku maí, skal við upphaf orlofstöku eða eigi síðar en 15. ágúst fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Starfsmenn með skemmri starfstíma skulu fá greitt hlutfallslega miðað við starfstíma sinn. Orlofsuppbótin er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

2.12 Útborgun launa.

Laun skulu greidd mánaðarlega eftirá. Við greiðslu launa á starfsmaður rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns, það tímabil, sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnu- og álagsstunda, sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

3. KAFLI UM VINNUTÍMA

3.1 Vinnutími starfsmanns skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

3.1.1 Sýningarmaður mæti ½ klst. fyrir fyrstu sýningu, nema um annað sé samið.

3.1.2 **Frídagar.**

3.1.3 **Almennir frídagar eru: Laugardagur og sunnudagur.**

Á hverju 7 daga tímabili skulu starfsmenn fá a.m.k. einn vikulegan frídag, sem tengist beint samfelldum daglegum hvíldartíma.

3.1.4 **Sérstakir frídagar eru:**

1. Nýársdagur	10. Hvítasunnudagur
2. Skírdagur	11. Annar í hvítasunnu
3. Föstudagurinn langi	12. 17.júní
4. Laugardagur fyrir páska	13. Frídagur verslunarmanna
5. Páskadagur	14. Aðfangad. eftir kl.12.00
6. Annar í páskum	15. Jóladagur
7. Sumardagurinn fyrsti	16. Annar í jólum
8. 1.maí	17. Gamlársd. eftir kl.12.00
9. Uppstigningardagur	

3.1.5 **Stórhátíðardagar eru:**

1. Nýársdagur	6. 17.júní
2. Föstudagurinn langi	7. Aðfangad. eftir kl.12.00
3. Páskadagur	8. Jóladagur
4. Hvítasunnudagur	9. Gamlársd. eftir kl.12.00
5. Fríd. sýningamanna. föstud. fyrir Hvítasunnu.	

3.1.6 **Skilgreining á vinnutíma.**

Sýningartími frá kl. 16:30 – 23:30	7,00 klst. á álagskaupi.
Matartími	1,00 klst. á álagskaupi.
Kaffitími	0,33 klst. á álagskaupi.

Neyslhlé telst ekki nema vinna hafi hafist að minnsta kosti 30. mín. áður en það á að hefjast. Að nóttu til greiðist matartími 30 mín. ljúki menn störfum fyrir kl. 02:30 en 60 mín. fari vinna fram yfir kl. 02:30 (klst. fyrir hvern byrjaðan ½ hálf tíma milli kl. 02-03).

Öll önnur vinna greiðist með yfirvinnukaupi nema að um annað hafi verið samið sérstaklega.

Greiða skal ½ klst. fyrir hvern byrjaðan hálf tíma eftir kl. 23:30

Matartímar í yfirvinnu skulu vera 1 klst. kl. 02:00 – 03:00 að nóttu og 30 mínútur á tímabilinu kl. 12.00-13.00. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

Kaffitímar í yfirvinnu skulu vera 0,33 klst. kl. 24:00 – 00:20 að nóttu og kl. 15:00 – 15:20 að degi. Kaffitímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

Starfsmenn skulu sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum. Þegar starfsmenn hefja eða hætta vinnu á tímabilinu frá kl. 00:05 til kl. 06:55 virka daga og frá kl. 00:05 til kl. 10:00 á sunnudögum eða á sérstökum frídögum skv. gr. 3.1.4. og 3.1.5. skal þeim greiddur ferðakostnaður sem nemur 0,17 klst. á dag og telst til yfirvinnutímans. Á það við ef lögheimili starfsmanns sé innan 12 km fjarlægðar, en þó utan 1,5 km.

3.1.7 Yfirvinna telst sú vinna, sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns, svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu, þótt á dagvinnutímabili sé.

3.1.8 Öll yfirvinna, sem unnin er á sérstökum frídögum samkvæmt grein 3.1.4 greiðist sem yfirvinna samkvæmt gr. 2.7 eða stórhátíðarvinna skv. grein 2.8

3.2 Útköll.

3.2.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu, sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímamann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

3.2.2 Lágmarkshvöld

3.2.3 Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 og 06:00. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst.

3.2.4 Frávik og frítökuréttur

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

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

Vinni starfsmaður það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags reiknast frítökuréttur skv. 2. mgr. Komi starfsmaður 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.

Vikulegum vinnutíma skal hagað þannig að, á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmenn a.m.k. 11 stunda hvíld. Skerðing hvíldartíma skv. þessu ákvæði skal greiða með tvöföldu yfirvinnuálagi. Fái starfsmaður ekki 8 tíma hvíld hið minnsta, greiðist áfram yfirvinnukaup þó komið sé fram á dagvinnutímabil.

3.3 Útkallsvaktir.

- 3.3.1** Með útkallsvakt er átt við, að starfsmaður sé ekki við störf, en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki útkallsvakt, ef starfsmaður dvelst á vinnustað samkvæmt fyrirætlum yfirmanns.
- 3.3.2** Sé starfsmaður kallaður til vinnu ber honum yfirvinnukaup þann tíma, sem unnin er, þó aldrei minna en 4 klst. fyrir hvert útkall. Útkallsvaktargreiðsla fellur niður þann tíma, sem yfirvinnukaup er greitt.

3.4 Vaktavinna.

- 3.4.1.** Þeir, sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum eða vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 3.4.2.** Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum, skal varðskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns lögð fram mánuði áður en fyrsta "vakt" samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Sama gildir um breytingu á eldri varðskrá.
- 3.4.3.** Við samningu varðskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 3.4.4.** Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga, þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídaga. Heimilt er starfsmönnum að semja um, að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi, þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tíma en 36 klst. samfellt fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við starfsmenn og með staðfestingu aðildarféлага Rafiðnaðarsambands Íslands, að flytja frídaga milli vikna.
- 3.4.5.** Falli frídagur vaktavinnnumanna skv. varðskrá á sérstakan frídag eða stórhátíðardag frá mánudegi til föstudags skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu 8 st. í yfirvinnu. Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag (þó að undanskyldum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag skal hann hvorki bættur með öðrum frídegi né yfirvinnugreiðslu. Falli meirihluti vaktar á stórhátíð greiðist öll vaktin með stórhátíðarálagi.

4. KAFLI UM ORLOF

4.1. Sumarorlof.

- 4.2** Lágmarksorlof eru 24 vinnudagar miðað við fullt ársstarf.

4.3 Vetrarorlof.

- 4.4** Eftir 1 árs starf á starfsmaður rétt á 3ja daga vetrarorlofi. Eftir 3ja ára starf á starfsmaður rétt á 6 daga vetrarorlofi.

4.5 Orlofsfé.

- 4.6** Starfsmaður skal á fyrsta starfsári fá 10,17% orlofsfé af allri vinnu. Eftir 1 árs starf hjá sama vinnuveitanda hækkar orlofsfé þetta í 11,59%. Eftir 3ja ára starf hjá sama vinnuveitanda hækkar orlofsfé þetta í 13,04%.

4.7 Orlofsárið.

4.8 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl ár hvert.

4.9 Sumarorlofstími.

4.10 Þeir starfsmenn sem skv. ósk vinnuveitanda taka sumarorlof að hluta utan tímabilsins 2. maí til 30. september skulu fá 25% lengingu á þann hluta þess, sem fellur utan þess tímabils.

4.11 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, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að það leiði til sjúkrahúsvistar (einn eða fleiri daga).

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan 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 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.

4.12 Launalaust leyfi.

4.13 Eftir 5 ára starf skulu starfsmenn eiga kost á allt að 6 mánaða leyfi án launa valdi það ekki verulegri röskun á starfsemi. Leyfi þetta veitist í einu lagi að fullnægðum eftirfarandi skilyrðum:

- a. Starfsmaður sækir um leyfi með 3ja mánaða fyrirvara. Yfirmaður ákveður upphaf og lok leyfis í samráði við starfsmann.
- c. Starfsmaður á rétt á að ganga inn í fyrra starf sitt er fríi lýkur skv. framansögðu.

5. KAFLI UM VEIKINDI OG SLYS

5.1. Um kaup í veikindum.

5.1.1 Veikist starfsmaður skal hann á fyrsta ári fá laun 2 vinnudaga (vaktir) fyrir hvern byrjaðan mánuð. Eftir eins árs starf, skulu menn halda óskertum launum í veikindatilfellum miðað við starf, sem hér segir:

eftir 1 ár 84 almanaskdaga á hverjum 12 mánuðum.
eftir 3 ár 120 almanaskdaga á hverjum 12 mánuðum.
eftir 5 ár 170 almanaskdaga á hverjum 12 mánuðum.
eftir 10 ár 210 almanaskdaga á hverjum 12 mánuðum.

5.1.2 Um kaup í slysum.

5.1.3 Starfsmenn skulu halda óskertum launum í allt að 3 mánuði, slasist þeir á vinnustað, eða á beinni leið frá heimili til vinnustaðar, eða frá vinnustað til heimilis, eða veikist af orsökum, er rekja má til vinnunnar, sbr. reglur varðandi atvinnusjúkdóma útgefnar af Samgönguráðuneytinu 7.mars 1956. Trúnaðarlæknir skal gera tillögu um, hvernig úrskurðar skuli hvort um atvinnusjúkdóm sé að ræða, en þar til hann hefur gert þá tillögu, skulu úrskurðir um atvinnusjúkdóma vera í höndum nefndar, sem skipuð er 2 fulltrúum frá hvorum samningsaðila og læknilærðum oddamanni, sem aðilar koma

sér saman um. Náist ekki samkomulag um oddamann, skal Læknafélag Íslands beðið um að skipa hann. Laun í veikindum og slysum skal miða við meðaltal launa síðustu 3 mánuði fyrir veikindi og skal þá miðað við fastar vaktir en ekki tilfallandi auka-/afleysingavinnu.

5.1.4 Læknisvottorð.

5.1.5 Ekki er skylt að greiða starfsmanni laun fyrir veikindadaga og/eða slysadaga, nema fyrir liggja læknisvottorð.

5.1.6 Veikist starfsmaður og geti hann af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann samdægurs tilkynna það stjórnanda sínum, sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Til vara skal símvakt tilkynnt um veikindin. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni. Þó getur vinnuveitandi krafist vottorðs frá trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

5.1.7 Dagpeningar Tryggingastofnunar ríkisins.

5.1.8 Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins skv. atvinnuleysistrygging-unni, gangi til launagreiðanda svo lengi sem hann greiðir starfsmanni laun í forföllum hans.

5.1.9 Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss.

5.1.10 Vinnuveitandi greiðir útlagðan kostnað við læknishjálp vegna slysa sem að ofan greinir jafnlengi og starfsmaður nýtur launa.

5.1.11 Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

5.1.12 Foreldri skal, eftir fyrsta starfsmánuð, heimilt að verja samtals 7 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda er foreldrum með sama hætti heimilt að verja samtals 10 vinnudögum til aðhlyningar börnum sínum undir 13 ára aldri. Foreldri skal halda dagvinnulaunum sínum, vaktaálagi svo og fastri yfirvinnu 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.

5.1.13 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, samanber þó gr. 5.1.12

5.1.14 Fæðingarorlof.

Um greiðslur vegna barnsburðar fer skv. gildandi lögum.

5.2 Slysstryggingar

5.2.1 Starfsmenn skulu slysstryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingaskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Um skilmála trygginga þessara gilda sérstakar reglur, nr. 30/1990 og nr. 31/1990 sem fjármálaráðherra hefur sett.

5.2.2 Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs	519.700 kr.
vegna slyss í starfi	1.039.300 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.
2. Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs	1.592.200 kr.
vegna slyss í starfi	3.184.600 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.
3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar og sem staðið hefur a.m.k. í 2 ár samfelld fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:

vegna slyss utan starfs	2.178.100 kr.
vegna slyss í starfi	5.197.100 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn undir 18 ára aldri, til hvers barns:

vegna slyss utan starfs	519.700 kr.
vegna slyss í starfi	1.039.300 kr.

Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggði andast, á það sama rétt til bóta.
Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.
5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpbörn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992.
6. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

5.2.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	4.186.800 kr.
vegna slyss í starfi	6.541.700 kr.

Bætur greiðast í hlutfalli við tryggingarfjárhæðirnar, þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt.

5.2.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs í maí 2004, 233,9 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í apríl 1989, sbr. reglur nr. 30 og 31/1990, miðað við þær breytingar sem orðið hafa á vísitölu neysliverðs frá apríl 1989, 119,9 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysdegi.

5.2.5 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart vátryggða, skulu slysabætur skv. slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

5.2.6 Verði starfsmaður við skyldustörf fyrir líkamsárás og slasast af þeim sökum, á hann rétt til bóta í samræmi við ákvæði þessa kafla.

5.2.7 **Kafli þessi um slysatryggingar, svo breyttur, gildir frá undirskriftardegi.**

5.3 Persónulegir munir

- 5.3.1** 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 tjónið metið af einum fulltrúa frá hvorum aðila.
- Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhapps á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón ef þau verða sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

6. KAFLI UM AÐBÚNAÐ OG HOLLUSTUHÆTTI

- 6.1. Um öryggismál.**
- 6.2** Vinnuveitandi sér um, að öryggisbúnaður sé ávallt eins fullkominn og frekast er kostur og að fyllsta öryggis sé gætt við allan rekstur í samræmi við starfsleyfi ráðuneytis, og að lög og reglugerðir um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Starfsmönnum ber að fara eftir þeim reglum, sem settar eru í því skyni.
- 6.3 Aðbúnaður á vinnustað.**
- 6.4** Hreinlætisbúnaður allur skal á hverjum tíma vera fullnægjandi að dómi heilbrigðiseftirlitsins og vinnueftirlits ríkisins.
- 6.5. Hjúkrunargögn.**
- 6.6** Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera til staðar á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanns.

7. KAFLI UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST

- 7.1. Ráðningarsamningur.**
- 7.2** Milli hvers starfsmanns og vinnuveitanda skal gerður skriflegur ráðningar-samningur í tvíriti.
- 7.3** Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3ja mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika, miðað við vikuskipti, næstu 9 mánuði skal uppsagnarfrestur vera 1 mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir, hvort tveggja miðað við mánaðarmót. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.
- 7.4 Starfslok**
- Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf, 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 þriggja mánaða fyrirvara.

7.5 Fyrirvaralaus uppsögn.

- 7.6** Ofangreind ákvæði um uppsagnarfrest gilda ekki sýni starfsmaður af sér vítaverða vanrækslu í starfi, vinnuveitandi gerist brotlegur gagnvart starfs-manni. Til vítaverðrar vanrækslu telst í þessu sambandi, ef starfsmaður mætir ítrekað of seint til vinnu sinnar án gilda ástæðna, enda hafi áður verið búið að aðvara starfsmanninn skriflega en hann eigi bætt ráð sitt. Sama gildir ef starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum yfirmanna sinna. Trúnaðarmanni starfsmanns skal veittur kostur á að kynna sér slík mál áður en ákvörðun er tekin um brottrekstur.

8. KAFLI UM TRÚNAÐARMENN

8.1. Kosning trúnaðarmanna.

- 8.2** Stjórnnum aðildarféлага Rafiðnaðarsambands Íslands er heimilt að velja sér trúnaðarmenn úr hópi félagsmanna á hverjum vinnustað.

8.3 Um störf trúnaðarmanna.

- 8.4** Trúnaðarmönnum á vinnustað skal í samráði við verkstjóra heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem þeim kunna að verða falin af starfsmönnum og/eða viðkomandi aðildarfélagi RSÍ vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

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

- 8.6** Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra.

- 8.7** Trúnaðarmaður skal bera kvartanir þeirra er laun taka samkvæmt samningi þessum upp við verkstjóra eða stjórnendur, áður en leitað er til annarra aðila.

8.8 Vinnustaðafundir.

- 8.9** Trúnaðarmanni skal heimilt að boða til fundar með þeim er laun taka skv. samningi þessum tvisvar á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klukkustund fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundarins skal boða í samráði við viðkomandi aðildarfélög RSÍ 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.

8.10 Trúnaðarmannanámskeið.

- 8.11** 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 trúnaðarmann hjá hverju fyrirtæki á ári.

8.12 Réttarstaða trúnaðarmanna.

- 8.13** Um hlutverk, réttindi og skyldur trúnaðarmanna fer svo sem fyrir er mælt í lögum um stéttarfélög og vinnudeilur.

9. KAFLI UM IÐGJALDAGREIÐSLUR O.FL.

9.1 Lífeyrissjóðsiðgjöld.

- 9.2 Iðgjöld til samtryggingarlífeyrissjóðs greiðast vegna allra starfsmanna 16 ára og eldri er laun taka skv. samningi þessum í samræmi við staðfestar reglugerðir lífeyrissjóðs rafiðnaðarmanna. Skulu iðgjöld vera 11% af heildarlaunum. Af iðgjaldi greiðir starfsmaður 4% en vinnuveitandi 7%. Vinnuveitandi annast skil gjaldanna mánaðarlega.
Frá 1. janúar 2007 hækkar iðgjald til samtryggingarlífeyrissjóðs í 8,0% samhliða 0,45% lækkun almenns tryggingagjalds.

9.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

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

9.4 Orlofsheimilásjóðsgjald.

Til orlofsheimilásjóðs RSÍ greiðir vinnuveitandi 0,25% af heildarlaunum.

9.5 Styrktarsjóður.

Til styrktarsjóðs RSÍ greiðir vinnuveitandi 1% af heildarlaunum..

9.6 Eftirmentunarsjóður.

Til eftirmentunarsjóðs RSÍ greiðir vinnuveitandi 1% af heildarlaunum..

9.7 Félagsgjöld.

Launagreiðandi tekur að sér innheimtu á félagsgjöldum eða hluta félagsgjalda aðal- og aukafélaga viðkomandi aðildarfélags Rafiðnaðarsambandsins af ógreiddum en kræfum vinnulaunum félagsmanna og annast skil gjaldanna til félaganna mánaðarlega. Viðkomandi félag leggi fram fullnægjandi skrá yfir félagsmenn sína og gjöld sem taka skal af þeim.

10. KAFLI UM GILDISTÍMA O.FL.

10.1 Gildistími.

- 10.2 Samningur þessi gildir frá 1. janúar 2005 til 31. desember 2008, en fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu á lögformlegan hátt sbr. 5. gr. laga nr. 80/1938. Atkvæðisrétt um samning þennan hafa eingöngu þeir félagsmenn RSÍ sem skv. greiðsluskrá eru starfandi hjá Félagi kvikmyndahúsa.

- 10.3 Komi til þess að nefnd Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins sem fjallar um forsendur kjarasamninga nái samkomulagi um breytingu á launalið samninga eða að launaliðir kjarasamninga séu uppsegjanlegir í árlegri athugun sinni árin 2005 og 2006 skal sama gilda um þennan samning.

Með fyrirvara um samþykki félagsfundar Félags kvikmyndahúsa og Félags sýningarstjóra við kvikmyndahús.

Reykjavík, 24. febrúar 2005.

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands.
V/ Félags sýningarstjóra.

F.h. Kvikmyndahúsa.
Borgarbíó Akureyri
Háskólabíós, Laugarásbíós
Regnbogans, Sambíóanna
og Smárabíós.