

Kjarasamningur

milli

Samtaka atvinnulífsins vegna Íslenska útvarpsfélagsins hf.

og Hvíttra mynda ehf. annars vegar

og

Rafiðnaðarsambands Íslands hins vegar.

1. KAFLI

UM GILDISSVIÐ SAMNINGSINS O.FL.

1.1. Gildissvið.

1.1.1. Samningur þessi tekur til starfsfólks ÍÚ/SÝN sem eru fullgildir félagar í Rafiðnaðarsambandi Íslands og starfa hjá ÍÚ/SÝN.

1.3. Forgangsréttur.

1.3.1. Fullgildir félagar aðildarféлага Rafiðnaðarsambands Íslands, skulu hafa forgangsrétt til starfa hjá ÍÚ/SÝN.

2. KAFLI

UM KAUP

2.1. Mánaðarlaun.

2.1.1. 1. janúar 2006 hækka laun og launatöflur um 3,0%, þann 1. janúar 2007 um 2,5% og þann 1. janúar 2008 um 2,25%. Lágmarkslaun skulu vera krónur 154.000 frá 1. nóvember 2004. Þó skulu lágmarkslaun sumarstarfsmanna og starfsmanna á 3 mánaða reynslutíma vera 80% af þeirri fjárhæð.

Sumarstarfsmenn kr. 123.207,-

Tæknimaður 1 kr. 154.009,-

Tæknimaður 2 kr. 158.156,-

Tæknimaður 3 kr. 170.500,-

2.4. Starfsaldur.

2.4.1. Starfsaldur telst sá tími, sem starfsmaður hefur unnið hjá ÍÚ/SÝN. Lengd orlofs og veikindaréttar miðast við starfsaldur hjá ÍÚ/SÝN.

2.4.2. 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.

2.4.3. Laun starfsmanna hækka eftir starfsaldri hjá ÍÚ/SÝN sem hér segir:

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%

Þeir starfsmenn sem náð hafa 12 ára starfsaldri hjá fyrirtækjunum skulu frá og með 1. febrúar 2005 hækka um 2%. Þeir starfsmenn sem á komandi samningstímabili til 30. nóvember 2008 ná 12 ára starfsaldri skulu jafnframt hækka um 2% frá og með næstu mánaðamótum eftir að því marki er náð.

2.5. Dagvinna.

2.5.1. Dagvinna finnst með því að deila 173,33 í mánaðarlaun viðkomandi starfsmanns.

2.6. Yfirvinna.

2.6.1. Yfirvinna greiðist með tímakaupi 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

2.6.2. Vinna á stórhátíðum greiðist með tímakaupi sem nemi 1,375% af mánarlaunum fyrir dagvinnu.

2.7. Álagsgreiðslur.

2.7.1. Sé hluti af vinnuskyldu í fullu starfi (40 klst. á viku) unnin utan dagvinnutímabils

08 -17 mánudaga til föstudaga greiðist álag á unninn tíma utan þeirra tímabila. Álagið er hundraðshluti af dagvinnukaupi hvers starfsmanns og skal það vera sem hér segir:

Mánudaga til föstudaga kl. 17 - 24; 33,33%

Mánudaga til föstudaga kl. 24 - 08 og um helgar; 45,00%

2.8. Kallvaktarþóknun.

2.8.1. Tímakaup á kallvakt er vaktaálag skv. grein 2.7.1.

2.8.2. Greiðsla vegna símboða þar sem starfsmaður er bundinn á landsfjórðungnum og tilbúinn til vinnu strax og til hans næst verði 16,5% af dagvinnukaupi þann tíma sem bakvakt stendur. Bakvaktir um helgar standi eigi skemur en 16 klst.

Fjarvistarálag:

Þurfi starfsmaður að dvelja fjarriheimili 3 sólarhringa eða lengur vegna vinnu innanlands skal greiða 1 tíma í yfirvinnu aukalega fyrir hverja nótt.

Við ákvörðun launa milli ÍÚ/SÝN og starfsmanna skulu laun endurspeglar vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanna svoog innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaga við launaákvæðanir. Mat og hugsanleg breyting á launakjörum skal fara fram að minnsta kosti einu sinni á ári hjá hverjum starfsmanni fyrir sig.

2.8.3 Þjónusta utan bakvakta

Sé starfsmanni sem ekki er á bakvakt gert að sinna þjónustu í frítíma sínum skal samið um þóknun vegna þess ónæðis sem af því hlýst. Tilgreina skal þóknun í ráðningarsamningi.

2.9. Laun fyrir hluta úr mánuði.

2.9.1. Þegar unninn er 8 st. vinnudagur reglubundið reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig, að deilt er í mánaðarlaunin með 21.67 og margfaldað með fjölda þeirra almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstímans.

2.10. Tilfærslur í starfi.

2.10.1. Sé starfsmaður færður tímabundið til að gegna hærra launuðu starfi skal hann fá samsvarandi launamismun bættan, enda gegni hann starfinu a.m.k. heilan vinnudag og er ekki raðað í launaflokk sem staðgengli.

2.10.2. Sé starfsmaður færður til frambúðar í lægra launað starf skal hann halda óbreyttum launum til jafnlengdar áunnum uppsagnarfresti.

2.11. Óheimilar fjarvistir.

2.11.1. Komi starfsmaður of seint til vinnu á hann ekki kröfu á launum fyrir þann fjórðung klukkustundar sem hann mætti í, né þann tíma, sem áður er liðinn.

2.12. Orlofskostnaðargreiðsla.

1. maí ár hvert skal hver starfsmaður, sem þá er í starfi og unnið hefur síðasta orlofsár hjá ÍÚ/SÝN fá greiðslu til að standa straum af hluta orlofskostnaðar, sem nemur tveggja vikna byrjunarlaunum skv. launaflokki tæknimanns 1. Þeir sem skemur hafa unnið skulu fá hlutfallslega greiðslu.

2.13. Desemberuppbót.

2.13.1. 1. desember ár hvert skal hver starfsmaður sem þá er í starfi og unnið hefur síðast ár hjá ÍÚ/SÝN fá launauppbót sem nemur tveggja vikna byrjunarlaunum í launaflokki tæknimanns 1. Þeir sem skemur hafa unnið skulu fá hlutfallslega greiðslu.

2.14. Útborgun launa.

2.14.1. 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, semgreiðslantekurtil,fjöldiyfirvinnu-ogálagsstunda,sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

3. KAFLI

UM VINNUTÍMA

3.1. Almennt um 40 stunda vinnuviku.

3.1.1. Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Virkur vinnutími starfsmanns í dagvinnu er skemmri sem svarar kaffitímum skv. samningum.

3.1.2. Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og ÍÚ/SÝN og með staðfestingu Rafiðnaðarsambands Íslands.

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

3.1.4. Starfsmaður gegnir starfi sínu frá þeirri stundu er hann skráir sig til starfa við upphaf vinnutíma og þar til hann afskráir sig í lok vinnutíma að frádregnum matartímaeftir því sem við á skv. samningum.

3.2. Frídagar.

3.2.1. 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 sbr. 2 mgr. skal hann að jafnaði ná til sunnudags. Sé það ekki unnt skal starfsmaður eiga rétt til frídags á virkum degi án skerðingar launa.

3.2.2. Sérstakir frídagar eru:

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

3.2.3. Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur 8.
5. 17.júní
6. Aðfangadagur eftir kl.12.00
7. Jóladagur
8. Gamlársdagur eftir kl.12.00

3.3. Dagvinna.

3.3.1. Dagvinna skal unnin á tímabilinu frá kl. 08:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags.

3.4. Yfirvinna.

3.4.1. 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.

3.4.2. Öll yfirvinna, sem unnin er á sérstökum frídögum samkvæmt grein 3.2.2. greiðist sem yfirvinna samkvæmt gr. 2.6.1 eða stórhátíðarvinna skv. grein 2.6.2.

3.5. Útköll.

3.5.1. 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 hefst. Ljúki útkalli áður en 4 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

3.5.2. Ef útkall hefst á tímabilinu kl. 00:00 til 08:00 á mánudegi til föstudagseðaáalmennumeðasérstökumfrídögum samkvæmt grein 3.2.1. og 3.2.2. skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema að reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst, en í þeim tilfellum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar unnum tíma.

Grein 3.5.2 tekur þó ekki til útkalls sem er í beinu framhaldi af daglegri vinnu eða lýkur áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu en um þau frávik fer eftir grein

3.6. Yfirvinna í hlutastarfi.

3.6.1. Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 3.1.1. skal vinna umfram hana greidd sem segir í greinum 3.6.2 og 3.6.3.

3.6.2. Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.

3.6.3. Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

3.7. Lágmarkshvöld

3.7.1. Hafi starfsmaður ekki fengið samfellda hvíld í að minnsta kosti 8 klst. vegna yfirvinnu eða hvers konar útkalla, ber honum 8 klst. hvíld frá því að útkalli eða yfirvinnu lýkur og þar til að hann mætir til reglubundinnar vinnu á ný, án skerðingar á nokkrum þeim reglubundnu launum, sem starfsmaðurinn hefði fengið greidd.

3.7.2. Hafi starfsmaður unnið 16 klst. á einum sólarhring (hverjum 24 klst) að meðtöldum matar-og kaffihléum, ber honum minnst 8 klst. samfelld hvíld án skerðingar á þeim reglubundnu launum, sem hann hefði fengið greidd.

3.7.3. Fáist ekki tilskilin hvíld samkvæmt grein 3.7.1. og 3.7.2. greiðist yfirvinnukaup auk hinna reglubundnu launa (dagvinna, vaktaálag og yfirvinna), sem hann hefði fengið greidd.

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 greiðameðtvöfölduyfirvinnuálagi. Fáistarfsmaðurekkiðtímahvöld hið minnsta, greiðist áfram yfirvinnukaup þó komið sé fram á dagvinnutímabil.

Heimilt er með skriflegu samkomulagi við starfsmenn og skriflegri staðfestingu frá stéttarfélaginu að víkja frá einstökum greinum kjarasamnings með það að markmiði að koma við aukinni hagræðingu í fyrirtækinu.

3.8. Útkallsvaktir.

3.8.1. 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 fyrirmælum yfirmanns.

3.8.2. Sé starfsmaður kallaður til vinnu ber honum yfirvinnukaup þann tíma, sem unnin er, þó aldrei minna en 2 klst. fyrir hvert útkall. Útkallsvaktargreiðsla fellur niður þann tíma, sem yfirvinnukaup er greitt.

3.8.3. Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu. 20 mínútna frí jafngildir 33.33% vaktaálagi, en 27 mínútna frí jafngildir 45% álagi.

3.9. Vaktavinna.

3.9.1. 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.

3.9.2. 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.

3.9.3. Við samningu varðskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.

3.9.4. 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.

Heimiliterísamráðiðviðstarfsmennogmeðstaðfestinguaðildarfélaga Rafiðnaðarsambands Íslands, að flytja frídaga milli vikna.

3.9.5. 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 laugardegnum fyrir páska) eða sunnudag skal hann hvorki bættur með öðrum frídegi né yfirvinnugreiðslu. Falli meirihluti vaktar á stórhátíð greiðist öll vaktin með stórhátíðarálagi.

3.9.6. Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- eða kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, þegar það best hentar starfans vegna. Vegna takmörkunar þeirra, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja 8 tíma vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam. Sé vaktin lengri eða skemmri en 8 klst. bætist við, eða dregst frá 25 mínútunum hlutfallslega sem því nemur.

3.9.7. Vinni vaktavinnnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.

3.10. Um matar- og kaffitíma í dagvinnu.

3.10.1. Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30 - 13:30, og telst hann eigi til vinnutíma.

3.10.2. Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna ÍÚ/SÝN og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.

3.10.3. Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.10.2. lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt gr. 3.10.2. telst lengingin ekki til vinnutímans.

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

3.10.5. Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.10.6. Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klukkustund kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 02:00 - 03:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30 - 13:30 á frídögum samkvæmt grein 3.2. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnu-tímans.

3.10.7. Sé unnin yfirvinna, skulu kaffitímar vera kl. 21:00 - 21:20, 24:00 - 00:20, 05:40 - 06:00 og 07:45 - 08:00.

Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 - 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.11. Vinna í matar- og kaffitíma.

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

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

3.14. Stefna samninganna varðandi yfirvinnu.

3.14.1. Samningar þessir miðast við þá sameiginlegu stefnu samningsaðila að takmarka yfirvinnu sem kostur er.

3.14.2. Aðilar eru sammála um að vinna falli niður, eftir því sem frekast verður við komið, aðfaranætur frí-og helgidaga, þar með taldir laugar- og sunnudagar.

3.15. Breyting á vinnufyrirkomulagi.

3.15.1. Ef nauðsynlegt reynist af rekstrarástæðum að breyta vinnufyrirkomulagi, (þó ekki breytingu á varðskrá) skal það tilkynnt með a.m.k. 3 mánaða fyrirvara, sbr. þó grein 3.9.2.

3.15.2. Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktumefþeiróskapesserþeirhafan á 55 ára aldri.

4. KAFLI

UM ORLOF

4.1. Sumarorlof.

4.1.1. Lágmarksorlof eru 24 vinnudagar miðað við fullt ársstarf.

4.2. Vetrarorlof.

4.2.1. Eftir 1 árs starf hjá ÍÚ/SÝN á starfsmaður rétt á 3ja daga vetrarorlofi. Eftir 3ja ára starf á starfsmaður rétt á 6 daga vetrarorlofi.

4.3. Orlofsfé.

4.3.1. Starfsmaður skal á fyrsta starfsári fá 10,17% orlofsfé af yfirvinnu og álagsgreiðslum. Efir 1 árs starf hjá ÍÚ/SÝN hækkar orlofsfé þetta í 11,59%. Eftir 3ja ára starf hjá ÍÚ/SÝN hækkar orlofsfé þetta í 13,04%.

4.4. Orlofsárið.

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

4.5. Sumarorlofstími.

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

4.6. Veikindi í orlofi.

4.6.1. 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 voruðu. 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.

4.7. Launalaust leyfi.

4.7.1. Eftir 5 ára starf skulu starfsmenn eiga kost á allt að 6 mánaða leyfi án launa valdi það ekki verulegri röskun á starfsemi ÍÚ/SÝN. 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.

b. Ekki er skylt að veita fleiri leyfi en svo að mest 5% félagsmanna hjá ÍÚ/SÝN séu samtímis í leyfi.

c. Starfsmaður á rétt á að ganga inn í fyrra starf sitt er fríi lýkur skv. framansögðu.

5. KAFLI

FERÐIR OG GISTING

5.1. Akstur til og frá vinnu.

5.1.1. Starfsmenn, sem vinna í aðalstöðvum ÍÚ/SÝN og hefja eða hætta vinnu meðan leiðakerfi almenningsvagna fyrir þetta svæði er í gangi, ferðast til og frá vinnu í eigin tíma og á eigin kostnað. Þetta gildir þó ekki hefji eða hætti maður störfum á þeim tíma sólarhrings er almenningsvagnar ganga ekki fyrir þetta svæði, og ber þá ÍÚ/SÝN að sjá starfsmönnum fyrir fari, þeim að kostnaðarlausu.

5.1.2. Sé starfsmaður sendur til vinnu fjarri leiðum almenningsvagna, er skylt að flytja hann til og frá vinnustað eða greiða honum ferðakostnað. Slíkar ferðir teljast til vinnutíma.

5.2. Ferðakostnaður.

5.2.1. Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum ÍÚ/SÝN skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fast vinnustaðar.

5.2.2. Greiða skal ferða- og gistikostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki er unnt að leggja fram reikninga. Dagpeningar á ferðalögum skulu ákveðnir af ferðakostnaðarnefnd ríkisins.

5.2.3. Þurfi starfsmenn, sem sendir eru til vinnu í óbyggðum að gista í viðlegubústað skal bústaðurinn vera hreinlegur og hlýr. Aðgangur skal vera að handlaugum og rennandi vatni í salernum. Hvílu skulu vera stoppaðir legubekkir eða rúm með dýnum. Ábreiður fylgi hverri hvílu.

5.2.4. ÍÚ / Sýn hf. getur gert samkomulag við starfsmenn um notkun eigin bifreiða þeirra. Greiðsla fyrir slík afnot fer skv. ákvörðun ferðakostnaðarnefnd ríkisins.

5.3. Heimflutningur fjarri vinnustað.

5.3.1. Þegar starfsmaður er við störf fjarri reglulegum vinnustað eða starfsstöð á hann rétt á ókeypis heimflutningi í vinnutíma til og frá vinnustað eða starfsstöð, sem hér segir:

a) Um hverja helgi sé unnið í allt að 250 km. fjarlægð frá lögskráðri vinnustöð eða starfsstöð.

b) Aðra hverja helgi sé fjarlægðin meiri en um getur í lið a. Semja má um aðra skipan heimflutnings. Ákvæði þessi um ókeypis heimflutning gilda því aðeins að ferðast sé í samráði við Útvarpsfélagið. Heimilt er að skipta heimferðum þannig að sem minnst truflun verði á framgangi vinnunnar. Ferðast skal í viðurkenndum farartækjum.

Nú verður ekki af heimferð vegna ófærðar eða af ástæðum sem vinnuveitandi ber ekki sök á og má þá fresta heimferð til næstu helgar. Mæti starfsmaður ekki til heimferðar á fyrirfram ákveðnum stað og tíma skal hann sjálfur sjá sér fyrir heimferð.

6. KAFLI

UM VEIKINDI OG SLYS

6.1. Um kaup í veikindum.

6.1.1. 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 hjá ÍÚ/SÝN, sem hér segir:

eftir 1 ár 84 almanaskdaga á hverjum 12 mánuðum.

eftir 3 ár 120 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum.

eftir 5 ár 170 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum.

eftir 10 ár 210 almanaksdaga á hverjum 12 mánuðum.

6.2. Um kaup í slysum.

6.2.1. 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 úrskurða 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 læknislærðum oddamanni, sem aðilar koma sér saman um. Náist ekki samkomulag um oddamann, skal Læknafélag Íslands beðið um að skipa hann.

6.4. Yfirvinna í veikindum og slysum.

6.4.1. Í tilfellum skv. greinum 6.1. og 6.2. skal starfsmönnum greidd yfirvinna í allt að 1 mánuð, sem þeir eru fjarverandi vegna einstakra sjúkdóma eða slysa. Þessi yfirvinnugreiðsla miðast við þau laun, sem viðkomandi hefði ella notið.

6.5. Læknisvottorð.

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

6.5.2. Veikist starfsmaður og geti hann af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann samdægurs tilkynna það stjórnanda sínum, semákveðurhvortlæknisvottorðsskulikrafist. Tilvaraskalsímavakt tilkynnt um veikindin. Læknisvottorð skal að jafnaði vera frá heimilislækni. Þó getur ÍÚ. / Sýn hf. krafist vottorðs frá trúnaðarlækni. Ef læknisvottorðs er krafist skal það vera starfsmanni að kostnaðarlausu.

6.6. Dagpeningar Tryggingastofnunar ríkisins.

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

6.7. Sjúkrakostnaður vegna vinnuslyss.

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

6.8. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

6.8.1 Foreldri skal, eftir fyrsta starfsmánuð, heimilt að verja samtals 7 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlynningar 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 aðhlynningar börnum sínum undir 13 ára aldri. Foreldri skal halda 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.

6.8.2. 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. 6.8.1.

6.9. Fæðingarorlof.

6.9.1. Um greiðslur vegna barnsburðar fer skv. gildandi lögum.

6.10 Atvinnuslysatryggingar

6.10.1 Skylt er ÍÚ/SÝN að tryggja launþega þá, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri örorku eða tímabundinni örorku af völdum slyss í starfi eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef launþegi hefur vegna starfs síns viðlegu utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

6.10.2 Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri, 67 ára eða eldri, kr. 868.500.

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, kr. 2.661.000.

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 skráðri óvígðri sambúð eða í staðfestri samvist, skulu bætur til maka eða sambúðar, samvistaraðila nema kr. 4.342.500.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðar-, samvistaraðili.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn innan 18 ára aldurs, skulu slysabætur til hvers barns nema kr. 868.500.

Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins, er hinn tryggði andaðist, á það sama rétt til bóta.

Rétthafa dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.

5. Með börnum í 2. og 4. lið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn sem hinn látni var framfærsluskyldur við, sbr. 9. gr. barnalaga nr. 20/1992.

6. Dánarslysabætur 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. 6.10.4 Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina 5.466.000 kr. þó þannig að hvert örorkustig frá 26% til 50% virkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51% til 100% virkar fjórfalt. Slysabætur vegna 100% örorku verða þannig 15.031.500 kr.

6.10.5 Bætur vegna tímabundinnar örorku

Dagpeningar 12.300 kr. á viku, sem greiðist fjórum vikum frá því að slys átti sér stað þar til hinn

slasaði verður vinnufær á ný, en þó ekki lengur en í 48 vikur. Við dagpeninga þessa bætast 1.640 kr. á viku fyrir hvert barn undir 18 ára aldri, sem hin slasaði hefur áframfærissínu. 6.10.6 Tjón bætt úr lögboðinni ökutækjatrýggingu

Slysatryggingin greiðir ekki bætur til starfsmannsins þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjatrýggingu.

6.11 Endurskoðun tryggingarfjárhæðar

6.11.1 Fjárhæðir þessar miðast við vísitölu neysluverðs í janúar 200, 195,5 stig, og gilda fyrir tímabilið frá undirskriftardegi samnings þessa til 30. júní 2000.

6.11.2 Tryggingarfjárhæðir skv. samningi þessum eru nýjar grunnfjárhæðir og skulu þær endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí. Skulu þær þá framreiknaðar sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs frá janúar 2000 til vísitölu janúar- og júlímánaðar ár hvert.

6.12 Gildistaka tryggingar og tryggingarskilmálar

6.10.1 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingarskyldur launþegi hefur starf (kemur á launaskrá) en fellur úr gildi um leið og hann hættir störfum (fellur af launaskrá).

6.12.2 Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaganna þegar samkomulag þetta er gert.

6.12.3 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysatryggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar sem greiddir kunna að verða til launþega, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum sem vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðast til vinnuveitanda meðan kaupgreiðslur vara skv. samningi.

6.13. Persónulegir munir.

6.13.1. Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv. skal það bætt skv. mati. Náistekkisamkomulag, skalfarið samkvæmt mati eins fulltrúa frá RSÍ og eins fulltrúa frá ÍÚ/SÝN.

Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón, ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

7. KAFLI

UM AÐBÚNAÐ OG HOLLUSTUHÆTTI

7.1. Um öryggismál.

7.1.1. ÍÚ / Sýn hf. 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.

7.2. Um vinnuföt.

7.2.1. Ef starfsmenn eru látnir vinna sérstaklega óhreinleg störf leggur ÍÚ / Sýn hf. þeim til hlífðarföt við þá vinnu, þeim að kostnaðarlausu, einnig til hlífðar slagviðri og skaðlegum efnum. Starfsmenn sem vinna útivið skulu fá sköfðuð hlífðarföt, s.s. útigalla, gönguskó, flíspeysur. Hreinsun verður kostuð af ÍÚ/SÝN.

7.3. Um verkfæri.

7.3.1. Starfsmönnum skulu lögð til verkfæri og vinnutæki þeim að kostnaðarlausu. ÍÚ/SÝN sér um að þau séu í góðu lagi, þannig að þau valdi ekki slyshættu.

7.4. Aðbúnaður á vinnustað.

7.4.1. Hreinlætisbúnaður allur skal á hverjum tíma vera fullnægjandi að dómi heilbrigðiseftirlitsins og vinnueftirlits ríkisins.

7.5. Hjúkrunargögn.

7.5.1. 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.

8. KAFLI

UM RÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST

8.1. Ráðningarsamningur.

8.1.1. Milli hvers starfsmanns og ÍÚ/SÝN skal gerður skriflegur ráðningar-samningur í tvíriti.

8.1.2. 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.

8.1.3 Starfslok

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k 10 ára samfelld starf hjá ÍÚ, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir ef hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara

8.2. Fyrirvaralaus uppsögn.

8.2.1. Ofangreind ákvæði um uppsagnarfrest gilda ekki sýni starfsmaður af sér vítaverða vanrækslu í starfi eða ÍÚ / Sýn hf. gerist brotlegt gagnvart starfs-manni. Til vítaverðrar vanrækslu telst í þessu sambandi, ef starfsmaður mætir ítrekað of seint til vinnu sinnar án gildra 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.

9. KAFLI

UM TRÚNAÐARMENN

9.1. Kosning trúnaðarmanna.

9.1.1. Stjórnnum aðildarfélaga Rafiðnaðarsambands Íslands er heimilt að velja sér trúnaðarmenn úr hópi félagsmanna á hverjum vinnustað.

9.2. Um störf trúnaðarmanna.

9.2.1. 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 ÍÚ/SÝN og/eða viðkomandi aðildarfélagi RSÍ vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

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

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

9.2.4. Trúnaðarmaður skal bera kvartanir þeirra er laun taka samkvæmt samningi þessum upp við verkstjóra eða stjórnendur ÍÚ/SÝN, áður en leitað er til annarra aðila.

9.3. Vinnustaðafundir.

9.3.1. 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.

9.4. Trúnaðarmannanámskeið.

9.4.1. 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 einavikuári, endaséunámskeiðinviðurkenndaffastanefndaðila vinnumarkaðarins. Þetta gildir þó aðeins fyrir einn trúnaðarmann hjá hverju fyrirtæki á ári.

9.5. Réttarstaða trúnaðarmanna.

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

10. KAFLI

UM IÐGJALDAGREIÐSLUR O.FL.

10.1. Lífeyrissjóðsiðgjöld.

10.1.1. Iðgjöld til lífeyrissjóðs greiðast vegna allra starfsmanna 16 ára og eldri er laun taka skv. samningi þessum í samræmi við staðfestar reglugerðir lífeyrissjóðs rafiðnaðarmanna. Skulu iðgjöld vera 10% af föstum launum. Af iðgjaldi greiðir starfsmaður 4% en vinnuveitandi 6%. ÍÚ/SÝN annast skil gjaldanna mánaðarlega. Frá 1.janúar 2005 hækkar framlag ÍÚ í samtryggingalífeyrissjóð í 7% og á sama tíma fellur niður skylda til að greiða 1% ífast í séreignasjóð óháð framlagi starfsmanns. Frá 1.janúar 2007 hækkar iðgjald ÍÚ til samtryggingalífeyrissjóðs í 8 % samhliða 0,45% lækkun almenns tryggingagjalds.

10.1.2 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignasjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti með eftirfarandi hætti.

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal mótfamlag ÍÚ vera 2%.

10.2. Orlofsheimilasjóðsgjald.

10.2.1. Til orlofsheimilasjóðs RSÍ greiðir vinnuveitandi 0,25% af heildarlaunum.

10.3. Styrktarsjóður.

10.3.1. Til styrktarsjóðs RSÍ greiðir vinnuveitandi 1% af heildarlaunum..

10.4. Eftirmenntunarsjóður.

10.4.1. Til eftirmenntunarsjóðs RSÍ greiðir vinnuveitandi 1% af heildarlaunum..

10.5. Félagsgjöld.

10.5.1. 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.

11. KAFLI

ÝMIS ÁKVÆÐI

11.1. Námskeið.

11.1.1. Starfsfólki ÍÚ/SÝN skal eftir því sem við verður komið gefin kostur á að sækja námskeið og kynnisferðir, sem koma þeim að gagni í starfi. Í þeim tilvikum að starfsmaður sækji slík námskeið eða kynnisferðir eftir ákvörðun ÍÚ/SÝN skal hann halda dagvinnulaunum sínum. Þegar nýr búnaður er settur upp skal viðkomandi starfsmönnum gefinn kostur á að kynna sér hann og þeim séð fyrir nægilegri þjálfun í meðferð og viðhaldi hans.

11.1.2. Ákvæði kjarasamninga á almennum vinnumarkaði frá 24. mars 2000 um launanefnd og hugsanlega uppsögn samninga verði hluti af kjarasamningi aðila.

12. KAFLI

UM GILDISTÍMA O.FL.

12.1. Gildistími.

12.1.1 Samningur þessi gildir frá 30.nóvember 2004 til 30.nóvember 2008, en fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

12.1.2 Samningsforsendur

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.

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 ÍÚ/SÝN.

Reykjavík, 4. febrúar 2005

Bókun 1. (frá 1996)

ÍÚ/SÝN mun hér eftir sem hingað til, stuðla að eftirmenntun og heilsurækt starfsmanna ÍÚ/SÝN, þeim að kostnaðarlausu og/eða án launaskerðingar. Þá eru aðilar sammála um að kanna sérstaklega þörf myndatökumanna fyrir sjúkráþjálfun og hvort ÍÚ/SÝN geti tekið þátt í kostnaði vegna þess.

JSÓ

GG

Bókun 1.

Skipuð skal nefnd 4 manna. Tveir frá starfsmönnum og tveir frá ÍÚ/SÝN sem hafi með höndum skipulag og val á fagtengdum námskeiðum.

Bókun 2.

ÍÚ/SÝN. er heimilt að taka inn tvo utanaðkomandi aðila í starfskynningu tiltveggja/þriggjamánaða. Skalhannekkiveraálaunaskráogeróheimilt að ganga í störf fastráðinna starfsmanna.

Bókun 3.

Aðilar skuldbinda sig til að ná heildarsamningi um greiðslur fyrir höfundarétt fyrir 1. júlí 1997.

Bókun 4.

Lágmarkslaun sumarstarfsmanna og starfsmanna á 3ja mánaða reynslutíma eru 80% af launum tæknimanns 1.

Tæknimenn hjá Íslenska Útvarpsfélaginu

Kaupskrá gildir frá 1. Nóvember 2004

Hækkun = 4.000 kr. + 3,25%

Flokkur	Mán laun	Dagv. laun	yfirv. laun.
---------	-------------	---------------	-----------------

Tæknim. 1

Byrjunarl.	154.009	888,53	1.540,09
eftir 1 ár	164.790	950,73	1.647,90
eftir 3 ár	171.382	988,76	1.713,82
eftir 5 ár	179.951	1038,20	1.799,51
eftir 7 ár	187.149	1079,73	1.871,49
eftir 10 ár	196.506	1133,71	1.965,06
eftir 12 ár	202.401	1167,72	2.024,01

Tæknim. 2

Byrjunarl.	158.156	912,46	1.581,56
eftir 1 ár	169.227	976,33	1.692,27
eftir 3 ár	175.996	1015,38	1.759,96
eftir 5 ár	184.796	1066,15	1.847,96
eftir 7 ár	192.188	1108,80	1.921,88
eftir 10 ár	201.797	1164,24	2.017,97
eftir 12 ár	207.851	1199,16	2.078,51

Tæknim. 3

Byrjunarl.	170.500	983,67	1.705,00
eftir 1 ár	182.435	1052,53	1.824,35
eftir 3 ár	189.732	1094,63	1.897,32
eftir 5 ár	199.219	1149,36	1.992,19
eftir 7 ár	207.188	1195,34	2.071,88
eftir 10 ár	217.547	1255,10	2.175,47
eftir 12 ár	224.073	1292,75	2.240,73