

KJARASAMNINGUR

Ríkisútvarpsins ohf.

og

Félags fréttamanna

Gildistími

16. mars 2020 – 1. nóvember 2022

Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna í Félagi fréttamanna (FF) sem starfa hjá Ríkisútvarpinu ohf. við að skrifa fréttir og fjalla um fréttatengt efni undir stjórn fréttastjóra.

1. Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Launahækkanir samningsins eru allar í formi krónutöluhækkana á mánaðarlaun. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

1.1.2 Almenn hækkun mánaðarlauna fyrir fullt starf

1. apríl 2019 17.000 kr.

1. apríl 2020 18.000 kr.

1. janúar 2021 15.750 kr.

1. janúar 2022 17.250 kr.

Hækkun kauptaxta- sjá fylgiskjal 1

1. apríl 2019 17.000 kr.

1. apríl 2020 24.000 kr.

1. janúar 2021 24.000 kr.

1. janúar 2022 25.000 kr.

Kjaratengdir liðir

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

Frá launahækkunum samkvæmt þessum ákvæði dregst innaborgun að fjárhæð 100.000 kr. skv. samkomulagi aðila frá júlí 2019.

1.1.3. Starf í starfsgrein miðast við starfstíma í viðkomandi faggrein að loknu BA/BS, MA/MS eða sambærilegu prófi. Starfstími hjá RÚV miðast við samfelldan starfstíma hjá Ríkisútvarpinu og Ríkisútvarpinu ohf.

1.1.4 Persónubundin laun

Framangreind mánaðarlaun eru lágmarkslaun. Við ákvörðun launa milli vinnuveitanda og starfsmanns, skulu laun endurspegla vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá

ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaga við launaákvarðanir.

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.

1.1.5 Nýtt launaflokkakerfi – launataxtar nær greiddu kaupi

Frá 1. mars 2009 taka gildi nýjir launataxtar sem koma að öllu leyti í stað eldra kauptaxtakerfis og launaflokkaröðunar. Ráðningarsamningsbundnar álags- og aukagreiðslur lækka á móti hækkuðum launataxta. Nýtt launaflokkakerfi á ekki að leiða til hækkunar dagvinnulauna umfram launabreytingar skv. gr. 1.1.3, nema um annað hafi verið samið við innröðun í nýja launatöflu. Þá skulu launabreytingar samkvæmt samningi þessum ekki leiða til minni launabreytinga en skv. gr. 1.1.3. Sjá nánar meðfylgjandi bókun um taxtabreytingarnar.

1.1.6 Frávik frá nýjum launatöxtum

Við upptöku nýs launakerfis 1. mars 2009 skal starfsmaður, sem kýs að halda þeim greiðslum sem hann hefur haft umfram taxa kjarasamnings, tilkynna RÚV það skriflega, eigi síðar en 15. mars 2009. Kemur þá hækkun skv. gr. 1.1.3. á laun hans en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti.

1.2 **Dagvinnutímakaup og dagkaup**

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

1.2.2 Dagkaup starfsmanns skal fundið með því að deila tölunni 21,67 í föst mánaðarlaun.

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.

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 Eftirvinnukaup (gildir frá 1. mars 2009)

Hjá starfsmönnum sem ekki vinna vaktavinnu skv. gr. 2.6. greiðist vinna utan dagvinnutímabils með tímakaupi sem nemur 0,8235% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu upp að 173,33 klst. vinnu hvern mánuð. Vinna umfram 173,33 klst. greiðist með yfirvinnukaupi.

1.6 Greiðsla launa

- 1.6.1 Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir.

Starfsmenn sem notið hafa fyrirframgreiðslu launa halda þeim rétti.

- 1.6.2 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.

- 1.6.3 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.

1.7 Persónuuppbót í desember

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

Á árinu 2019 kr. 92.000.

Á árinu 2020 kr. 94.000.

Á árinu 2021 kr. 96.000.

Á árinu 2022 kr. 98.000.

- 1.7.2 Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

- 1.7.3 Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

1.8 Orlofsuppbót

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

Orlofsuppbótin skal vera sem hér segir:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2019 kr. 50.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2020 kr. 51.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2021 kr. 52.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022 kr. 53.000.

Sérstakt álag á orlofsuppbót vegna ársins 2019 kr. 26.000 greiðist með fyrstu útborgun eftir samþykkt kjarasamningsins.

- 1.8.2 Hafir starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfelld starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofslaun.

2. Um vinnutíma

2.1 Almenn

- 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.

2.1.4.2 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur.
2. Föstudagurinn langi.
3. Páskadagur.
4. Hvítasunnudagur.
5. 17. júní.
6. Aðfangadagur eftir kl 12:00
7. Jóladaur.
8. Gamlársdagur eftir kl 12:00

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 ohf 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. 2.6.5 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. gr. 2.1.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

2.3 Yfirvinna og eftirvinna

- 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 skv. gr. 1.3, 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.
- 2.3.4 Eftirvinna starfsmanna sem ekki vinna vaktavinnu skv. gr. 2.6, telst hver sú vinna, sem fer fram yfir hinn venjulega dagvinnutíma svo og á laugardögum og sunnudögum, ennfremur á öllum frídögum sem um getur í gr. 2.1.4.1, upp að 173,33 klst. hvern mánuð (ákvæðið gildir frá 1. mars 2009).

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, sem fylgir kjarasamningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans.

2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

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 vaktafríi, 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 oftast 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 þjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannahæill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávik 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.

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 ohf. með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik 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 haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu 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 oftár 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.

- 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, ella 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. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins 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 dagvinnukaupi sbr. gr. 1.2. með eftirfarandi hætti:
- 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. 2.1.4.3.
- Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.
- 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.
- 2.5.6 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og RÚV ohf. 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 tveggja vikna fyrirvara. Hafi 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 samkvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmann 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 Vaktir skulu vera 6-13 klst.
- 2.6.4 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 ohf. að semja um annað fyrirkomulag greiðslu en greinir í 2. mgr.

- 2.6.5 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi skv. gr. 1.2:

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

- 2.6.6 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.

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.

- 2.6.7 Fyrir hvern tíma umfram 40 stundir að meðaltali á viku skal greiða yfirvinnukaup.

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 hefist. 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 hefist á tímabilinu 00:00-08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00-24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum 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 kaffitíma

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 ohf. og starfsmanns.

- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt 3.1.2. lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrir. Séu matartímar lengdir samkvæmt 3.1.2. telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 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 fridögum skv. gr. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans. Réttur til greidds kvöldmatarhlés miðast við að vinna hefjist eigi síðar en kl. 16. Vinni starfsmaður 4½ klst. eða lengur, á hann hins vegar rétt á óskertu 1 klst. matarhléi.
- 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 kaffitímum

- 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 ohf. 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. 241,45 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 drykkjarvörulið vísitölu neysluverðs með vísitölu janúarmánaðar ár hvert (133,7 stig í janúar 2008).

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 5 ár hjá RÚV ohf. á rétt á 26 virkum dögum (208 vinnuskyldustundum) og 11,11% orlofslaunum.

Starfsmaður sem unnið hefur 10 ár hjá RÚV ohf. á rétt á 29 virkum dögum (232 vinnuskyldustundum) og 12,55% orlofslaunum.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2009 breytast 29 dagar í 30 daga og 26 dagar í 27 daga.

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

4.1.2.2 Starfsmaður sem hefur áunnið sér 29 eða 30 daga orlofsrétt hjá fyrri atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá RÚV ohf., enda hafi rétturinn verið staðreyndur.

4.1.2.3 Veita ber a.m.k. fjórar vikur (20 virka daga), á tímabilinu 2. maí til 15. september. Þeir sem samkvæmt ósk atvinnurekanda fá ekki 20 orlofsdaga á sumarorlofstímabilinu eiga rétt á 25% álagi á það sem vantar á 20 dagana.

4.2 *Ákvæði gr. 4.1. hefur ekki áhrif á rétt þeirra starfsmanna sem voru í starfi við upphaf starfsemi RÚV ohf. 1. apríl 2007. Þeir starfsmenn halda því áunnum orlofsrétti og rétti til frekari ávinnslu skv. áðurgildandi reglum.*

4.3 Ákvörðun orlofs

4.3.1 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 orlofs hvenær orlof skuli hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

- 4.3.2 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 vaktatafla haldist óbreytt.

4.4 Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það með sannanlegum hætti til RÚV ohf.

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

4.5 Áunninn orlofsréttur

- 4.5.1 Greiða skal dánarbúi orlofsrétt látins starfsmanns.

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

5. Ferðir og gisting

5.1 Kostnaður vegna ferða innanlands

Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum RÚV ohf. greiðist með dagpeningum skv. ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins hafi RÚV ohf. 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 ohf. 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.

5.3 Greiðsluháttur

- 5.3.1 Fyrirfram skal af RÚV og starfsmanni ákveðið hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni. Starfsmaður á ávallt rétt á fyrirframgreiðslu þess ferðakostnaðar sem vænta má að greiða þurfi með reiðufé.

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 Þegar starfsmaður hefur eða hættir 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. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal RÚV, óski starfsmaður þess, sjá honum fyrir ferðum að og frá vinnustað innan 12 km fjarlægðar, en þó utan 1,5 km.

6. Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi

- 6.1.1 Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi fer skv. lögum nr. 46/1980 og reglum og reglugerðum settum skv. þeim.

6.2 Lyf og sjúkragögn

- 6.2.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerðir í slysatilfellum.

6.3 Öryggiseftirlit

- 6.3.1 Á vinnustöðum skulu vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
- 6.3.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

6.4 Slyshætta

- 6.4.1 Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við störf þar sem slyshætta er mikil. Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.

7. Vinnufatnaður o.fl.

7.1 Vinnufatnaður

- 7.1.1 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.
- 7.1.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarbúnaður, sem krafist er skv. öryggisreglum, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 7.1.3 RÚV ohf. annast hreinsun á ofangreindum fatnaði starfsmanni að kostnaðarlausu. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu RÚV ohf. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnu-hlífðar- og einkennisfatnað.

7.2 Persónulegir munir

- 7.2.1 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. Slík tjón verða einungis bætt, ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. 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 RÚV ohf. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem RÚV ohf. 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 ohf.
- 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 viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greiddur af RÚV ohf.
- 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 ohf. greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 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 sjúkrasamlag og/eða almannatryggingar greiða.

8.2.2 Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum.

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

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 ohf. í eitt ár eða meira skal haga þannig:

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

Með föstum launum er átt við dagvinnulaun auk fastrar reglubundinnar yfirvinnu. 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.

8.5 *Ákvæði gr. 8.2 – 8.4 hafa ekki áhrif á réttindi þeirra starfsmanna sem voru í starfi við upphaf starfsemi RÚV ohf. 1. apríl 2007. Þeir starfsmenn halda því áunnum veikindadögum og rétti til frekari ávinnslu skv. ákvæðum áðurgildandi kjarasamnings.*

8.6 Starfshæfnisvottorð

8.6.1 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 RÚV ohf.

8.7 Skráning veikindadaga

8.7.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns.

8.8 Forföll af óviðráðanlegum ástæðum

8.8.1 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.

8.9 Veikindi barna yngri en 13 ára

8.9.1. Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Sama á við um börn undir 16 ára aldri þegar veikindi eru það alvarleg að þau leiði til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag.

Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

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

8.10 Mæðraskoðun

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

8.11 Dánar- slysa- og örorkuþryggingar

8.11.1 RÚV ohf. tryggir það launafólk, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

8.11.2 Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum RÚV ohf.

8.11.3 Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum RÚV ohf. eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, sviðflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífastökki.

8.11.4 Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjatrýggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.

8.11.5 Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir RÚV ohf. (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.

8.11.6 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2008 (282,6 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar.

Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

8.11.7 Dánarbætur

8.11.7.1 Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast rétthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.

8.11.7.2 Dánarbætur eru:

Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 5.000.000.

Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.

Til hvers ólögráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.000.000. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát váttryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 500.000. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.

Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 500.000.

Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 500.000. til dánarbús hins látna.

8.11.8 Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefnar eru út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 11.400.000. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 114.000, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 228.000, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 456.000. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 31.350.000.

Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

8.11.9 Bætur vegna tímabundinnar örorku

Valdi slys tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til starfsmaður verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið fram, þó ekki lengur en í 37 vikur.

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 25.000 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

Dagpeningar úr tryggingu greiðast til atvinnurekanda meðan starfsmaður fær greidd laun samkvæmt kjarasamningi eða ráðningarsamningi, en síðan til starfsmanns.

8.11.10 Bætur vegna slysa í frítíma

Auk tryggingar skv. gr. 8.11.1 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. gr. 8.11.7 – 8.11.8. Ákvæði kafla þessa um afmörkun slysatryggingar og ábyrgðartakmörkun gilda einnig um frítímaslysatryggingu.

- 8.11.11 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 samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um vátryggingarsamninga nr. 30/2004.

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. ágúst 2008.

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 ohf 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 ohf. 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 starfseminni 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.
- 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 Ákvæði gr. 11.1.1 og 11.1.2 gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.
- 11.1.4 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 útlistun 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, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, 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.
- 11.1.5 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.

11.1.6 Tímabundnar ráðningar

Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögum 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 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 frjálsan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem til 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.

11.4 **Ákvörðun vinnutíma**

11.4.1 Vinnuveitandi ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa.

11.5 **Fæðingarorlof**

Um greiðslur í fæðingarorlofi fer skv. lögum um fæðingarorlof.

Skv. lögum um fæðingar- og foreldraorlof skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs skv. kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf af öryggisásæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

Fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna.

Starfsmenn sem voru í starfi við upphaf starfsemi RÚV ohf. 1. apríl 2007 halda rétti sínum skv. eldri reglum, þ.e. fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs hafa ekki áhrif á rétt starfsmanns til launaðs orlofs og orlofs- og desemberuppbóta.

Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

12. Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur

12.1 Launaseðill

12.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil, sem greiðslan tekur til, grunnlaunaflokkur ef aðstæður leyfa, fjöldi yfirvinnustunda, uppsafnaður frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddra launafjárhæða.

12.2 Félagsgjöld

12.2.1 RÚV ohf. tekur að sé að halda eftir af launum hvers starfsmanns félagsgjaldi hans og skila því mánaðarlega ásamt skilagrein.

12.3 Orlofssjóður

12.3.1 RÚV ohf. greiðir 0,25% af öllum launum félaga í orlofssjóð BHM / FF.

12.4 Styrktar- og sjúkrasjóður

12.4.1 RÚV ohf. greiðir 1% af öllum launum félaga, sem hófu störf hjá RÚV ohf. eftir 1. apríl 2007, í styrktar- og sjúkrasjóð BHM / FF.

12.4.2 RÚV ohf. greiðir 0,55% af öllum launum félaga, sem voru í starfi hjá Ríkisútvarpinu fyrir 1. apríl 2007 og njóta réttar skv. gr. 8.5., í Fjölskyldu- og styrktarsjóð.

12.5 Starfsmenntunarsjóður

12.5.1 RÚV greiðir sérstakt 0,22% af öllum launum félaga í Starfsmenntunarsjóð BHM / FF.

12.6 Lífeyrissjóður

12.6.1 Starfsmaður greiðir 4% af launum í Söfnunarsjóð lífeyrisréttinda eða annan sambærilegan sjóð, en RÚV ohf. greiðir 8% mótframlag.

Starfsmenn sem voru í starfi hjá Ríkisútvarpinu fyrir 1. apríl 2007 eiga rétt á óbreyttu mótframlagi RÚV í lífeyrissjóð.

12.6.3 Viðbótarlífeyrissparnaður

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignasjóð skal mótframlag RÚV ohf. vera 2%.

12.7 Vísindasjóður

RÚV ohf. greiðir 1% af öllum launum félaga, sem voru í starfi hjá Ríkisútvarpinu fyrir 1. apríl 2007, í vísindasjóð félagsins.

13. Um trúnaðarmenn

13.1 Val trúnaðarmanna

13.1.1 Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi verkalýðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalýðsfélagi.

13.1.2 Trúnaðarmenn verði eigi tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

13.2 Störf trúnaðarmanna

13.2.1 Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við stjórnendur heimilt að verja eftir því sem þörf krefur tíma til starfa, sem þeim kunna að vera falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða SFR vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

13.3 Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

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

13.4 Aðstaða trúnaðarmanna

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

13.5 Fundir á vinnustað

13.5.1 Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsmönnum tvisvar á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klst. fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með þriggja daga fyrirvara nema fundaeftir sé mög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsmanna skerðist eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

13.6 Kvartanir trúnaðarmanna

13.6.1 Starfsmönnum er heimilt að snúa sér til trúnaðarmanns með hvers konar óskir og kvartanir viðvikjandi aðbúnað við vinnuna eða öðru sem þeir telja ábótavant.

13.6.2 Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsmanna upp við verkstjóra eða aðra stjórnendur fyrirtækis, áður en leitað er til annarra aðila.

13.7 Vernd trúnaðarmanna í starfi

13.7.1 Trúnaðarmaður skal í engu gjalda þess hjá atvinnurekanda eða verkstjóra að hann beri fram kvartanir fyrir hönd starfsmanna.

13.7.2 Óheimilt er að segja trúnaðarmönnum upp vinnu vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna eða láta þá á nokkurn annan hátt gjalda þess að stéttarfélag hefur falið þeim að gegna trúnaðarmannsstörfum fyrir sig.

13.7.3 Ef fækka þarf starfsmönnum skal trúnaðarmaður að öðru jöfnu sitja fyrir um að halda vinnunni.

13.8 Trúnaðarmannanámskeið

13.8.1 Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi.

13.8.2 Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt námskeið á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

13.9 Öryggisverðir og öryggistrúnaðarmenn

13.9.1 Um störf öryggisvarða og öryggistrúnaðarmanna fer skv. lögum nr. 46/1980.

14. Gildistími o.fl

Gildistími

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. júlí 2008 til 31. desember 2010 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Samningsforsendur

Kjarasamningur þessi byggir á sömu samningsforsendum og almennir kjarasamningar dags. 3. apríl 2019. Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum almennra kjarasamninga eða samningstíma á grundvelli ákvæða um hagvaxtarauka og kauptaxtaauka eða forsenduákvæða framangreindra kjarasamninga skal sambærileg breyting gilda um samning þennan. Komi til þess að kjarasamningunum frá 3. apríl sl. verði sagt upp er

heiðmilt að segja samningi þessum upp frá sama tíma. Tilkynna skal um uppsögn innan fimm virkra daga frá því almennum kjarasamningum er sagt upp.

Eldri samningar

Kjarasamningur þessi kemur að öllu leyti í stað eldri kjarasamninga og stofnanasamninga sem RÚV ohf. hefur verið bundið af gagnvart félagsmönnum Félags fréttamanna. Einstakir efnisþættir þessara samninga eru þó enn bindandi fyrir RÚV ohf. vegna starfsmanna sem voru í starfi við upphaf starfsemi RÚV ohf. 1. apríl 2007. Um þær skuldbindinar fer skv. kjarasamningi þessum og eftir atvikum skv. áður gildandi kjarasamningi Félags fréttamanna og fjármálaráðherra þar sem sérstaklega er til hans vísað.

Reykjavík, mars 2020

F.h. Ríkisútvarpsins ohf.

F.h. Félags fréttamanna

Bókanir með kjarasamningi 2008

Bókun 1 vegna nýs kjarasamnings

Kjarasamningur þessi er gerður á grundvelli laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938.

Markmið samnings þessa er að færa starfsumhverfi RÚV ohf. nær því sem gerist á almennum vinnumarkaði. Í stað eldri launatöflu er samið um lágmarkslaunaviðmiðun og reglubundin starfsmannaviðtöl þar sem starfsmenn eiga þess kost að ræða breytingar á launakjörum. RÚV mun því í framhaldi af gildistöku samnings þessa skilgreina nánar ábyrgð þeirra yfirmanna sem heimilt verður að semja um kaup og kjör og veita þeim fullnægjandi fræðslu um starfsmanna- og launaviðtöl. Að sama skapi mun RÚV veita starfsmönnum svigrúm til að sækja námskeið í undirbúningi starfsmannaviðtala.

Hafi starfsmaður verið ráðinn eftir 1. apríl 2007 með tilvísun til kjarasamnings stéttarfélagsins og fjármálaráðherra skal hann njóta áunninna réttinda skv. þeim samningi, eftir því sem við á, í samræmi þá fyrirvara sem gerðir eru í samningi þessum vegna starfsmanna sem voru í starfi fyrir 1. apríl 2007.

RÚV ohf. mun útbúa nýja ráðningarsamninga fyrir alla starfsmenn RÚV ohf. þar sem áunnin réttindi skv. ofangreindu verða tilgreind.

Bókun 2 um nýtt kauptaxtakkerfi

Þann 1. mars 2009 verður tekið upp nýtt kauptaxtakkerfi. Í stað áðurgildandi launataxta tekur gildi ný launatafla þar sem launataxtar eru færðir nær greiddu kaupi, án hækkunar á launum sem hærri eru en skv. nýjum launatöxtum. Minnsta hækkun skal þó vera í samræmi við ákvæði gr. 1.1.3. um launabreytingar 1. mars 2009 og 1. janúar 2010.

Við mat á því hvort breytingar á launatöxtum gefi tilefni til hækkunar launa sem fyrir gerð samningsins voru hærri en launataxtinn, ber að leggja við launataxtann allar aukagreiðslur fyrir dagvinnu, aðrar en endurgjald á útlögðum kostnaði. Engu skiptir hvaða nafni þær aukagreiðslur nefnast og hvort þær eru fastar eða breytilegar, tengdar afköstum eða öðru.

Þannig eiga laun sem t.d. eru samsett af taxtakaupi og prósentuálagi að reiknast sem ein upphæð. Reynist heildardagvinnulaun hærri en viðkomandi launataxti þá eiga þau laun ekki að hækka nema skv. ákvæðum gr. 1.1.3. í samningi þessum. Af þessu leiðir að samsetning dagvinnulaunanna breytist. Dagvinnulaun hækka til samræmis við innröðun í nýja launataxta en álagshlutfallið lækkar tilsvarendi og vegur þ.a.l. minna í heildarlaununum en áður.

Þetta gildir eins þótt yfirborgun á taxta sé ákveðin með öðrum hætti, t.d. sem föst mánaðarleg upphæð sem greiðist sjálfstætt og það eins þótt hún myndi ekki stofn fyrir yfirvinnu, frekar en bónusgreiðslur gera. Telja ber saman heildargreiðslur fyrir 40 stunda vinnuviku og miða launahækkunina við það. Séu heildargreiðslur hærri en nýi launaflokkurinn hækka þær í samræmi við ákvæði um launaþróunartryggingu. Hækkun taxtans kemur þá fram í dagvinnulaunum en á móti lækka aukagreiðslur að sama skapi.

Form yfirborgana skiptir engu máli við mat á því hvort nýju taxtarnir leiða til hækkunar á greiddum launum. Ef yfirborganir tíðkast í formi óunninnar yfirvinnu þá reiknast þær greiðslur

eins og hver önnur laun. Vægi yfirgreiðslunnar minnkar samfara því að taxtinn færist nær greiddum launum og stærri hluti myndar stofn fyrir yfirvinnu og vaktaálag.

Bókun 3 um upplýsingagjöf

Með kjarasamningi þessum er tekið upp nýtt launakerfi sem byggir á persónubundnum launum. Þar sem aðlögun að nýju launakerfi tekur nokkurn tíma er samkomulag um að sett verði á fót sérstök samráðsnefnd RÚV og FF, skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila. Nefndin getur óskað eftir upplýsingum á samningstímabilinu um meðalþróun launa félagsmanna í FF. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

Bókun 4 um gildistöku

Samningurinn gildir frá 1. júlí 2008. Samkomulag er um að yfirvinna og vaktaálag greiðist þó skv. nýjum samningi frá og með 16. júní 2008. Starfsmenn sem eru í starfi við gildistöku samnings þessa og voru í starfi allan júnímánuð fá eingreiðslu að fjárhæð kr. 40.000 m.v. fullt starf og hlutfallslega m.v. starfshlutfall.

Bókun 5 um betri kjör

Ný ákvæði um vaktavinnu hafa ekki áhrif á núgildandi tímaskráningu þeirra sem eru á vöktum við undirritun samnings þessa.

Hafi starfsmaður nýtt rétt til 25% álags skv. eldri reglum skal litið svo á að hann njóti betri kjara sem taka verður tillit til. Frumkvæði að orlofstöku utan sumarorlofstímabils getur komið frá starfsmanni og er RÚV heimilt að samþykkja ósk starfsmanns um töku orlofs með 25% álagi, henti það vel starfseminni.

Þrátt fyrir ákvæði gr. 1.2.1. um deilitölu dagvinnukaups skulu starfsmenn, sem ráðnir eru á tímakaupi og eru í starfi við gildistöku samnings þessa, fá greitt tímakaup m.v. 0,615% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Frá 1. mars 2009 gildir deilitala dagvinnukaups skv. gr. 1.2.1.