

FYRIRTÆKJASAMNINGUR

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

Gildir frá **1. janúar** 2025

1. gr. Gildissvið og markmið

Fyrirtækjasamningur þessi er gerður á grundvelli 6. kafla kjarasamnings Rafiðnaðarsambands Íslands vegna Félags tæknifólks og Samtaka atvinnulífsins („tæknigreinasamningur“). Samningurinn nær til félagsmanna í Rafiðnaðarsambandi Íslands (RSÍ) sem starfa hjá Ríkisútvarpinu ohf. (RÚV).

Markmið samningsins er að efla samstarf starfsfólks og stjórnenda með það fyrir augum að skapa forsendur fyrir bættum kjörum starfsfólks með aukinni framleiðni og gæðum.

2. gr. Vaktavinna

- 2.1 Um vaktavinnu fer skv. tæknigreinasamningi með neðangreindum frávikum:
- 2.2 Þar sem unnið er á reglubundum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.
- 2.3 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsfólk fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.4 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.5 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi:
 - 33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga til fimmtudaga
 - 55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga
 - 55,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga til föstudaga
 - 55,00% kl. 00:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og helgidaga,
 - 90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga

3. gr. Sérstakir frídagar

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.

Um stórhátíðardaga fer skv. tæknigreinasamningi.

4. gr. 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, 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.

5. gr. Frítökuréttar

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

Að öðru leiti fer um frítökurétt skv. tæknigreinasamningi.

6. gr. Útköll

- 6.1 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 tímamann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.
- 6.2 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, 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.

7. gr. Veikinda- og slysaréttur

- 7.1 Um veikinda- og slysarétt fer skv. tæknigreinasamningi með neðangreindum frávikum:
- 7.2 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.
- 7.3 Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár.
- Launagreiðslu til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra sem unnið hafa hjá RÚV í eitt ár eða meira skal haga þannig:
- Eftir 1 árs starf hjá RÚV: 2 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum,
 - eftir 5 ára starf hjá RÚV: 4 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum,
 - eftir 10 ára starf hjá RÚV: 6 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum.
- Þó skal starfsmaður sem áunnið hefur sér réttindi til 4 eða 6 mánaða launagreiðslna í veikindaforföllum hjá síðasta vinnuveitanda og ræður sig hjá RÚV eiga rétt til launagreiðslna um eigi skemmri tíma en í 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum.
- Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.
- 7.4 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfellt í 1 mánuð eða lengur, skal leggja fram vottorð um starfshæfni, sé þess krafist. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis.
- 7.5 Verðandi foreldrar eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

8. gr. Uppsagnarfrestur

- 8.1 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.

- 8.2. 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.

9. gr. Um réttindi tæknifólks hjá RÚV sem var að störfum fyrir 1. apríl 2007

Starfsfólk sem var að störfum hjá RÚV 1. apríl 2007 heldur áunnum orlofsrétti en um frekari orlofsávinnslu fer skv. tæknigreinasamningi.

Starfsfólk sem var að störfum við sama tímamark heldur áunnum veikindadögum og rétti til frekari ávinnslu skv. kjarasamningi sem var í gildi á þeim tíma.

10. gr. Launamyndun

Launamyndun hjá RÚV getur verið í tveimur skrefum. Annars vegar á grundvelli umsaminna mánaðarlauna sem taka mið af hæfni viðkomandi m.v. þær kröfur sem eru gerðar skv. launatöflu í tæknigreinasamningi. Hins vegar getur starfsmaður notið launakjara á grundvelli persónubundinni hæfnisþátta sem eru umfram þær kröfur sem gerðar eru í launatöflu í tæknigreinasamningi. Síðarnefnda launamyndunin ræðst af því sem um semst milli aðila í samræmi við grein 6.3.

11. gr. Innleiðing launaaukakerfis og yfirfærsla yfir í tæknigreinasamning

Samkomulag eru um að innleiðing launaaukakerfis verði hafin hjá RÚV í samræmi við grein 2.2.6 í tæknigreinasamningi á samningstímabilinu. Aðilar eru sammála um eftirfarandi forsendur við innleiðingarferlið:

11.1. Starfsfólk sem hefur störf eftir gildistöku samkomulags þessa

Starfsfólk sem hefur störf eftir undirritun samnings þessa, taki laun að lágmarki samkvæmt viðeigandi hæfniþrepi eins og þau eru skilgreind í 2. kafla í tæknigreinasamningi.

11.2. Starfsfólk sem áður tók laun samkvæmt fyrirtækjaþætti þessum

Þar til formlegt hæfnimat mun liggja fyrir störf tæknifólks hjá RÚV skv. tæknigreinasamningi mun starfsfólk sem er að störfum við undirritun þessa samnings og tók laun samkvæmt fyrirtækjaþætti þessum, ýmist njóta launakjara áfram skv. fyrirtækjaþættinum í millitíðinni eða taka launakjör skv. tæknigreinasamningi auk launaauka eftir því sem við á þannig að tryggt sé að það njóti að lágmarki sömu launakjara og það hefði annars notið. Launaaukinn telst þá hluti af dagvinnulaunum viðkomandi. Því er fylgiskjal með þessu samkomulagi með uppfærðri launatöflu eldri samnings.

11.3 Launaauki

Launamyndun getur verið í tveimur skrefum í samræmi við 5. grein samkomulags þessa. Þau laun sem starfsfólk nýtur byggð á mati á viðbótar hæfni, ábyrgð eða útgefins fagbréfs sem nær aðeins til stakra verkþátta, umfram hefðbundna starfsskyldna skulu sérgreind í ráðningarsamningi eða samkomulagi milli aðila sem launaauki.

11.4 Formlegt hæfnimat starfa og útgáfa fagbréfa

Aðilar eru sammála um að á samningstímanum verði ráðist í formlegt hæfnimat starfa í samræmi við gr. 2.2.5. í tæknigreinasamningi og útgáfu fagbréfa á móti þeim störfum. Leiði sú vinna í ljós að breyting gæti orðið á staðsetningu einstaka starfa á hæfniþrepum tæknigreina þá mun innleiðing þeirra breytinga gerð samkvæmt nánara samkomulagi.

11.5 Ágreiningur eða álitæfni

Ef ekki verður sátt um niðurstöðu hæfismats, vörpun yfir í hæfnilaunakerfi eða aðrar breytingar á kjörum eða kröfum til viðkomandi starfsmanns sem gerðar eru samhliða innleiðingu hæfnilaunakerfisins vegna einstaka starfs eða sambærilegra starfa þá getur hvor aðili samkomulagsins sem er fengið aðstoð SA eða RSÍ/FTF við úrlausn málsins.

Bókun: Mikilvægt er að innleiðing nýs launakerfis gangi vel fyrir sig, öllum til hagsbóta. Því eru aðilar sammála um að um mitt ár 2027 fari fram sameiginleg rýni á stöðu innleiðingarinnar, launaþróun á samningstímanum hjá þeim sem þá taka laun samkvæmt nýju launakerfi, hvaða störf hafa þá þegar fengið útgefin fagbréf og hvaða störf væri brýnt að klára í framhaldi. Stefnt er að verklokum eigi síðar en 30. september 2027.

12. gr. Gildistími

Samkomulag þetta er gert á grundvelli 6. kafla tæknigreinasamningsins og telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða skv. gr. 6.10. í tæknigreinasamningi.

Reykjavík, x. desember 2024

F.h. Ríkisútvarpsins ohf.

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

FYLGISKJAL 1

Launatafla RÚV 2024-2028 vegna tæknistarfa

Launatafla þessi gildir fyrir þau störf sem ekki taka laun samkvæmt hæfnilaunakerfi tæknigreina.

Tæknimönnum úr hópi RSÍ er raðað í þrjá flokka, tæknimaður I, II og III og er flokkunin unnin með hliðsjón af núverandi starfsemi félagsins.

Tæknimaður I:

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

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Grunnlaun	488.202	513.249	538.279	563.294

Tæknimaður II:

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

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Grunnlaun	522.525	549.333	576.123	602.896
Eftir 1 ár sem tæknimaður 2	534.999	562.447	589.877	617.289
Eftir 3 ár sem tæknimaður 2	540.650	568.388	596.107	623.809
Eftir 5 ár sem tæknimaður 2	546.387	574.420	602.433	630.429

Tæknimaður III:

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

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Byrjunarlaun	565.282	594.284	623.266	652.230
Eftir 3 ár sem tæknimaður 3	575.619	605.151	634.663	664.157
Eftir 5 ár sem tæknimaður 3	587.556	617.701	647.825	677.930
Eftir 7 ár sem tæknimaður 3	593.876	624.345	654.793	685.222
Eftir 10 ár sem tæknimaður 3	602.622	633.540	664.436	695.313

Bókun um kvöldmat vaktavinnufólks

Vinna hefur staðið yfir varðandi fyrirkomulag á mat hjá vaktavinnufólki um kvöld og helgar. Sú vinna mun halda áfram og er stefnt að því að henni ljúki eigi síðar en 1. apríl 2025. Samráð verður haft við stjórnendur og starfsfólk sem starfar eftir kjarasamningi þessum í þeirri vinnu.

Bókun um forgang starfsfólks til yfirvinnu

Yfirmenn RÚV skulu gæta þess að starfsfólk RÚV hafi forgang til yfirvinnu.