

FYRIRTÆKJABÁTTUR KJARASAMNINGS

milli

Leikfélag Reykjavíkur ses. og starfsfólks leikfélagsins í RSÍ

Fyrirtækjasamningur þessi er gerður á grundvelli 6. kafla kjarasamnings milli Samtaka atvinnulífsins og RSÍ vegna FTF um tæknitengd störf („tæknigreinasamningur“) og gildir um félagsfólk RSÍ hjá Leikfélagi Reykjavíkur ses.

1. gr. Gildissvið

Samkomulag er um að eftirfarandi ákvæði gildi um félagsfólk RSÍ hjá Leikfélagi Reykjavíkur ses. og koma þau í stað tilsvarenda ákvæða eftir því sem við á:

2. gr. Álagsgreiðslur

Vaktaálag fyrir reglubundna vaktavinnu skal vera:

33,33% álag á tímabilið kl. 17:00 – 24:00 mánud. – fimmtudag.,

55% álag föstudag kl. 17:00 – 24:00, mánudaga til föstudaga kl. 24:00 – 08:00 og um helgar,

90% stórhátíðarálág.

Að öðru leiti fer um vaktavinnu skv. tæknigreinasamningi.

Bókun: Aðilar eru sammála um að greina hvernig skil milli starfs og einkalífs eru hjá félagsfólki FTF/RSÍ sem starfa fyrir LR. Vinna við greiningu skal hefjast samhliða undirbúningi leikársins sem hefst haustið 2025 og stefnt að verklokum í lok þess leikárs, vorið 2026.

3. gr. Frídagar

Sérstakir frídagar eru:

Skírdagur, laugardagur fyrir páska, annar í páskum, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, uppstigningardagur, annar í hvítasunnu, frídagur verslunarmanna og annar í jólum.

Stórhátíðardagar eru:

Nýársdagur, föstudagurinn langi, páskadagur, hvítasunnudagur, 17. júní, aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00, jóladagur og gamlársgangur eftir kl. 12:00.



4. gr. Orlof og afvinnsla orlofs

4.1 Sumarorlof

4.1.1 Lágmarksorlof eru 24 vinnudagar miðað við fullt ársstarf.

Gildir frá 1.5.2024:

Lágmarksorlof starfsfólks á hæfniprepi 2 og ofar eru 25 virkir dagar miðað við fullt ársstarf. Starfsfólk á hæfniprepi 1.1. og 1.2. sem er 22 ára og starfað hefur 6 mánuði í sama fyrirtæki eða 10 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 25 daga

4.1.2 Eftir 1 árs starf hjá LR á starfsmaður rétt á 27 daga orlofi.

4.1.3 Eftir 3ja ára starf á starfsmaður rétt á 30 daga orlofi.

4.1.4 Sé starfsmaður kvaddur til starfa í sumarleyfi, skal greiða fyrir það sérstaklega.

4.2 Afvinnsla á lengingu sumarleyfis

4.2.1 LR og starfsmenn geta gert með sér fastlaunasamning sem kveður á um fasta yfirvinnu og afvinnslu lengingu sumarleyfis.

4.2.2 Vinnuskyldu sína innir starfsfólk af hendi á 10 mánuðum. Frá 15. ágúst. til 15. júní ár hvert nema samkomulag sé um annað tímabil.

4.2.3 Ársvinnuskylda tæknifólks miðast við að:

Virkar vinnustundir á ári séu 1.794.

Vinnudagar á ári séu 249,68.

4.2.4 Miðað við 10 mán. vinnuskyldu verður fjöldi vinnudaga því:

$$\frac{249,6768 \times 10}{12} = 208,0640$$

Vinnutími á viku er því:

$$\frac{(1.794 - \text{orlofsréttur}) \times 5}{208,0640}$$

Virkir vinnutími á viku er sem hér segir miðað við fullt starf með afvinnslu:

24 daga orlof: 38 klst. og 58 mín.

25 daga orlof: 38 klst. og 47 mín.

27 daga orlof: 38 klst. og 26 mín.

30 daga orlof: 37 klst. og 55 mín.

Virkur vinnutími á mánuði að jafnaði er sem hér segir miðað við fullt starf með afvinnslu:

24 daga orlof: 168,8 klst.

25 daga orlof: 168 klst.

27 daga orlof: 166,56 klst.

30 daga orlof: 164,3 klst.

4.2.5 Vinnuskylda starfsmanns á mánuði skal vera til samræmis við gr. 2.2.4. Heimilt er þó að semja um nánari útfærslu á vinnuskyldu í fastlaunasamningi, þ. á m. um styttri reglulega viðveru á viku gegn hlutfallslega minni afvinnslu.

Le3

986

5. gr. Launalaust leyfi

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

- Starfsmaður sækir um leyfi með 3ja mánaða fyrirvara. Yfirmaður ákveður upphaf og lok leyfis í samráði við starfsmann.
- Ekki er skylt að veita samtímis fleirum en einum rafiðnaðarmanna hjá LR leyfi og skal það raska sem minnst vinnufyrirkomulagi.
- Starfsmaður á rétt á að ganga inn í fyrra starf sitt er fríi lýkur skv. framansögðu.

6. gr. Veikinda- og vinnuslysréttur

6.1 Réttur til launa í sjúkdóms- og slysaforföllum

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 LR, sem hér segir:

eftir 1 ár 84 almanaksdaga 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 laun í slysum

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.

Trúnaðarlæknir skal gera tillögu um, hvernig úrskurðar skuli hvort um atvinnusjúkdóm sé að ræða, en þar til hann hefur gert þá tillögu, skulu úrskurðir um atvinnusjúkdóma vera í höndum nefndar, sem skipuð er 2 fulltrúum frá hvorum samningsaðila og læknilærðum oddamanni, sem aðilar koma sér saman um. Náist ekki samkomulag um oddamann, skal Læknafélag Íslands beðið um að skipa hann.

6.3 Réttur til greiðslu yfirvinnulauna í veikindum og slysum

Í tilfellum skv. greinum 4.1. og 4.2. 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



7. gr. Uppsagnarfrestur

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 m.v. mánaðarmót,

Eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir, m.v. mánaðarmót

Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.

8. gr. Hönnunarálag

Sé hönnun ekki hluti af aðalstarfi viðkomandi skal greiða hönnunarálag sem nemur $\frac{3}{4}$ af dagvinnulaunum eins mánaðar.

9. gr. Launamyndun

Launamyndun hjá Leikfélagi Reykjavíkur ses. 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 persónubundinna 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 10.3.

10. gr. Innleiðing launaaukakerfis og yfirfærsla yfir í tæknigreinasamning

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

10.1 Starfsfólk sem hefur störf eftir gildistöku samkomulags þessa

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

10.2 Starfsfólk sem áður tók laun samkvæmt kjarasamningi RSÍ – LR

Þar til formlegt hæfnimat mun liggja fyrir störf tæknifólks hjá LR skv. tæknigreinasamningi mun starfsfólk sem er að störfum við undirritun þessa samnings og tók laun samkvæmt sérkjarasamningi RSÍ-LR, ýmist njóta launakjara skv. fyrirtækjapætti þessum 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.

10.3 Launaauki

Launamyndun getur verið í tveimur skrefum í samræmi við 9. grein samkomulags þessa. Þau laun sem starfsfólk nýtur byggt 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.

10.4 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.

10.5 Ágreiningur eða álitaeftni

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.

11. gr. Afgreiðsla fyrirtækjapáttar

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 en samhliða fellur þá úr gildi sérkjarasamningur Leikfélags Reykjavíkur ses. og Rafiðnaðarsambands Íslands.

Reykjavík, 16. desember 2024

F.h. starfsfólks Leikfélags Reykjavíkur ses.

Sameyðsk Snemmar
Meindur Helga Þórh
F.h. Jakob Jónsson

F.h. Leikfélags Reykjavíkur ses.

Egus Þor
Kristna Ógmundsdóttir

Fylgiskjal 1

Launatafla LR 2024-2028 vegna tæknistarfa

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

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Aðstoðarmaður	441.569	465.319	489.069	512.819
Tæknimaður 1	461.045	484.795	508.545	532.295
Tæknimaður 2	487.764	512.789	537.797	562.789
Eftir 1 ár	509.583	535.727	561.853	587.963
Eftir 3 ár	523.637	550.503	577.349	604.180
Eftir 5 ár	538.254	565.869	593.465	621.044
Eftir 7 ár	549.654	577.854	606.035	634.198
Eftir 10 ár	561.397	590.200	618.982	647.747
Eftir 12 ár	573.492	602.915	632.318	661.703
Tæknimaður 3	539.251	566.917	594.565	622.195
Eftir 1 ár	561.004	589.786	618.549	647.294
Eftir 3 ár	578.782	608.476	638.150	667.806
Eftir 5 ár	594.557	625.061	655.543	686.007
Eftir 7 ár	608.914	640.155	671.373	702.573
Eftir 10 ár	620.853	652.706	684.537	716.348
Eftir 12 ár	627.106			

Deildarstjórar (áður tæknimaður 4) - 15% stjórnunarág á viðeigandi starfsaldurslaunþrep
m.v. tæknimann 3

