

K J A R A S A M N I N G U R

fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs,

og

Starfsmannafélags Sinfóníuhljómsveitar Íslands

Gildistími 1. apríl 2005 – 30. apríl 2008

0. Markmið og forsendur samningsins

0.1 Markmið og forsendur

- 0.1.1 Markmið samningsins er að stofnanir öðlist aukna möguleika til að haga starfsmannahaldi sínu á þann veg sem kemur sér best á hverjum tíma. Með samningi þessum er ætlunin að auka þann sveigjanleika sem þeim er nauðsynlegur með því að draga úr takmörkunum í miðlægum kjarasamningum.
- 0.1.2 Markmið aðila er að kjarasamningar styðji við framsækna starfsmannastefnu einstakra stofnana þar sem m.a. er tekið tillit til jafnréttis- og fjölskyldusjónarmiða. Fjölgað er þeim úrræðum sem stofnanir hafa til að umbuna starfsmönnum og bregðast við margbreytilegum aðstæðum með fleiri möguleikum til launasetningar, t.d. með því að gefa stofnunum kost á að árangurstengja hluta launanna. Til þess að ná fram fyrrgreindum markmiðum telja aðilar nauðsynlegt að draga úr sjálfvirkum hækkunum og eru því aldursþrep felld brott úr þeirri launatöflu sem mun taka gildi 1. september 2005.
- 0.1.3 Möguleikar á launaþróun umfram það sem samið er um í þessum samningi byggir á að hagræðing náist á stofnun að óbreyttum fjárheimildum.

1 Kaup (gildir þar til nýr 1. kafli tekur gildi 1. sept.)

1.1 Mánaðarlaun

- 1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd samkvæmt neðangreindri launatöflu og gildir hún frá 1. apríl 2005.

	1. ÞREP	2. ÞREP	3. ÞREP
001	171.122	173.689	176.294
002	178.938	181.622	184.346
003	187.111	189.918	192.767
004	195.659	198.594	201.573
005	204.597	207.666	210.781
006	213.943	217.152	220.409
007	223.715	227.071	230.477
008	233.934	237.443	241.005
009	244.620	248.289	252.013
010	255.793	259.630	263.524
011	267.477	271.489	275.561
012	279.694	283.889	288.147
013	292.469	296.856	301.309
014	305.829	310.416	315.072
015	319.798	324.595	329.464

016	334.406	339.422	344.513
017	349.681	354.926	360.250

1.1.2 Í launatöflu skv. gr. 1.1.1 er innifalin sérstök hækkun vegna breytinga á vinnutíma o.fl.

1.2 Starfsaldur og launaprep (gildir til 31.08.2005)

1.2.1 Starfsmaður raðast eftir aldri og reiknast launaprep frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

Þrep reiknast sem hér segir:

1. þrep: yngri en 30 ára
2. þrep frá 30 ára aldri
3. þrep frá 40 ára aldri

1.3 Röðun í launaflokka (gildir til 31.08.2005)

1.3.1 Röðun í launaflokka skal vera sem hér segir:

<u>Lfl.</u>	<u>Starfsheiti</u>	<u>Skýring</u>
001	Hljóðfæraleikari	Afleysingar / byrjandi
006	Hljóðfæraleikari	Sem staðist hefur hæfnispróf hjá SÍ.
008	Staðgengill leiðara	
010	Leiðandi maður / Þriðji konsertmeistari	
012	Annar konsertmeistari / Leiðandi sellóleikari	
014	Fyrsti konsertmeistari	

1.3.2 Stofnunin getur raðað hljóðfæraleikurum (öðrum en afleysingamönnum og byrjendum), staðgenglum, þriðja konsertmeistara og leiðandi mönnum allt að tveimur launaflokkum ofar en segir í gr. 1.3.1. Ennfremur getur stofnun raðað öðrum konsertmeistara, leiðandi sellóleikara og fyrsta konsertmeistara einum launaflokki ofar en segir í gr. 1.3.1. Á sama hátt getur hljóðfæraleikari óskað eftir hækkun að undangengnu hæfnismati.

1.4 Dagvinna

1.4.1 Reiknitala tímakaups í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarlaunum miðað við 1. launaprep.

1.4.2 Vinni hljóðfæraleikari, sem ráðinn er í hlutastarf, eina viku eða lengur umfram vinnuskyldu, allt að fullu starfi, skulu laun hans reiknast sem hlutfall af mánaðarlaunum í stað yfirvinnu skv. gr. 1.4.1.

1.5 Yfirvinna

1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep er

starfsmaður tekur laun eftir. Yfirvinna telst öll vinna umfram umsamda vinnuskyldu, sbr. gr. 2.3.1 og 2.3.2, svo og öll vinna sem unnin er á almennum frídögum og laugardögum umfram kvóta sbr. gr. 2.4.5, sunnudögum og sérstökum frídögum sbr. gr. 1.5.2.

Heimilt er að framlengja æfingu um allt að hálf klst. án fyrirvara en um heila klst. með sólarhrings fyrirvara – hvorutveggja gegn yfirvinnugreiðslu. Lengri yfirvinnueiningar sem og aðrar yfirvinnuboðanir fást, með samþykki SMFSÍ (sjá bókun 2 með samningi þessum), og skulu birtast í mánaðarlegri starfsáætlun með réttum fyrirvara. Hver byrjaður hálf tími í framlengdri þjónustu hefst með fimm mínútna hléi.

1.5.2 Sérstakir frídagar 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

1.5.3 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep er starfsmaður tekur laun eftir:

Stórhátíðardagar eru:

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

Nýr 1. kafli um kaup, tekur gildi 1. september 2005 svohljóðandi:

1. Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. september 2005 greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

Lfl.	Upphæð	Lfl.	Upphæð
01	200.000	10	310.266
02	210.000	11	325.779
03	220.500	12	342.068
04	231.525	13	359.171
05	243.101	14	377.130
06	255.256	15	395.987
07	268.019	16	415.786
08	281.420	17	436.575
09	295.491	18	458.404

1.1.2 Laun hækka sem hér segir á samningstímanum:

1. janúar 2006	2,50%
1. janúar 2007	2,25%
1. janúar 2008	2,00%

1.2 Röðun starfa og mat álags

1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2, sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Í stofnanasamningi skal kveðið á um hvort og með hvaða hætti álagið skiptist.

Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

1.3 Sérstök tímabundin umbun

1.3.1 Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. greinum 1.2.1 og 1.2.2 sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en 30.000 kr. á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir grein 1.2.2 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun

um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

1.4 Tímakaup í dagvinnu

- 1.4.1 Reiknitala í dagvinnu í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarlaunum starfsmanns skv. greinum 1.2.1 og 1.2.2.
- 1.4.2 Vinni hljóðfæraleikari, sem ráðinn er í hlutastarf, eina viku eða lengur umfram vinnuskyldu, allt að fullu starfi, skulu laun hans reiknast sem hlutfall af mánaðarlaunum í stað yfirvinnu skv. gr. 1.4.1.

1.5 Yfirvinnu

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep er starfsmaður tekur laun eftir. Yfirvinna telst öll vinna umfram umsamda vinnuskyldu, sbr. gr. 2.1.3 og 2.2.3, svo og öll vinna sem unnin er á almennum frídögum og laugardögum umfram kvóta sbr. gr. 2.1.4.3, sunnudögum og sérstökum frídögum sbr. gr. 1.5.2.

Heimilt er að framlengja æfingu um allt að hálfu klst. án fyrirvara en um heila klst. með sólarhrings fyrirvara – hvorutveggja gegn yfirvinnugreiðslu. Lengri yfirvinnueiningar sem og aðrar yfirvinnuboðanir fást, með samþykki SMFSÍ (sjá bókun 1 með samningi þessum), og skulu birtast í mánaðarlegri starfsáætlun með réttum fyrirvara. Hver byrjaður hálf tími í framlengdri þjónustu hefst með fimm mínútna hléi.

- 1.5.2 Sérstakir frídagar 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

- 1.5.3 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep er starfsmaður tekur laun eftir:

Stórhátíðardagar eru:

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

1.6 Persónuuppbót í desember

1.6.1 Persónuuppbót verður sem hér segir:

Á árinu 2005 kr. 39.700

Á árinu 2006 kr. 40.700

Á árinu 2007 kr. 41.800

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. Desemberuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á desemberuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

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

2 Vinnutími

2.1 Árleg vinnuskylda

- 2.1.1 Árleg vinnuskylda hljómsveitarmanns í fullu starfi skal vera 1832 klst. Vinnuskyldan skal leyst af hendi sem næst frá lokum ágústmánaðar ár hvert til júniloka næsta árs á eftir. Innifalið í hinni árlegu vinnuskyldu eru 47,5 klst. vegna sérstakra æfinga að loknu sumarleyfi.
- 2.1.2 Starfsár SÍ er 10 mánuðir. Skal starfsárið vera frá 1. september til 30. júní ár hvert. Á starfsárinu er hljómsveitarmaður skuldbundinn til æfinga og hljómleikahalds, upptöku og flutnings í útvarpi og/eða sjónvarpi, ferðalaga innanlands og utan skv. ákvæðum samnings þessa skv. nánari ákvörðun stjórnar SÍ. Stefna skal að því að sem ítarlegust starfsáætlun fyrir nýtt starfsár verði tilbúin fyrir 31. maí ár hvert. Breytingar á starfsáætlun verði síðan birtar eftir því sem tilefni gefast til. Sjá einnig samkomulag um beina útsendingu í sjónvarpi á tónlistarflutningi SÍ og upptöku á tónlistarflutningi SÍ til útsendinga síðar í sjónvarpi dags. 26. ágúst 1988.

2.2 Nánar um vinnuskyldu hljómsveitarmanna

- 2.2.1 Vinnuskylda hljómsveitarmanna skal leyst af hendi með æfingum, tónlistarflutningi og með hljóðritunum, s.s. upptöku geisladiska eða hljóðritunum fyrir útvarp. Sé óskað eftir að boða færri en 8 hljóðfæraleikara í einu til tónleikahalds, er það háð samþykki stjórnar starfsmannafélags hljóðfæraleikara.
- 2.2.2 Tónleikar í samvinnu við aðrar listastofnanir eru heimilir í allt að þrjár vikur á hverju starfsári, enda hafi verkefnið verið samþykkt af þjónustunefnd sbr. gr. 10.1.1.

2.3 Um vinnuskyldu

- 2.3.1 Mánaðarleg vinnuskylda eru 27 þjónustueiningar að jafnaði sem jafngilda 6,2 þjónustum á viku. Hver þjónusta reiknast sem 4.0 klst. Þar með talin er 0,5 klst. vegna undirbúnings enda skulu hljómsveitarmenn vera komnir á vinnustað eigi síðar en 15 mínútum áður en æfing eða tónleikar hefjast. Þá reiknast 15,3 klst. á viku sem heimavinna hljómsveitarmanna til viðhalds menntunar og færni og undirbúnings fyrir æfingar og tónleika.
- 2.3.2 Vinnuskyldu sína inna hljómsveitarmenn af hendi frá mánudegi til föstudags auk tiltekinna laugardaga sbr. gr. 2.4.5. Heimilt er framkvæmdastjóra að flytja þjónustur innan sex vikna tímabils og kallast það tímabil ein þjónustublokk. Ein þjónustublokk má þó ekki innihalda fleiri en 38 þjónustur, nema gegn greiðslu yfirvinnu sbr. gr. 1.5.1. Þær takmarkanir eru á flutningi þjónusta milli vikna að ekki er heimilt að setja á vinnuáætlun fleiri en 9 þjónustur á viku innan vinnuskyldunnar. Þær vikur skulu aldrei vera samhliða og á þremur samhliða vikum skulu ekki vera fleiri en 23 þjónustur. Ekki skal boða til æfingar á mánudagsmorgni eftir 9 þjónustu viku. Um útreikning á vinnuskyldu vegna sérstakra frídaga og

umsamdra fría sbr. 2.6.2 og ferðalaga vísast til fylgiskjals 1 með samningi þessum.

- 2.3.3 Í þjónustukerfi er enginn greinarmunur gerður á æfingum, hljóðritunum, tónleikum eða öðrum þeim atburðum sem hljómsveitin vinnur að. Að jafnaði skulu ekki vera fleiri en þrennir tónleikar á viku. Fjórum sinnum á hverju starfsári eru heimilar undantekningar frá þessu.

2.4 Um æfingar, hljóðritanir og tónleika

- 2.4.1 Heimilt er að boða til þjónustu á eftirfarandi tímum:
- mánudaga – föstudaga kl. 09:30 – 13:00 (að öðru jöfnu hefur þessi tími forgang)
 - mánudags, fimmtudags og föstudagskvöld kl. 18:30 – 23:00
 - þriðjudaga kl. 14:30 – 18:00
 - laugardaga kl. 12:30 – 19:30 og tvisvar á ári kl. 09:30 – 13:00 sbr. gr. 2.4.5.
 - ef um það verður samkomulag í þjónustunefnd má færa til eftirmiðdags- og kvöldþjónustur
- 2.4.2 Ekki er heimilt að hafa fleiri en tvær þjónustur á dag með lágmarks 90 mínútna hléi á milli. Skál samanlagður tími þessa tveggja þjónusta ekki vera lengri en 5 ½ klst. Þó er heimilt tvisvar á starfsári að hafa þrjár þjónustur sama daginn, skulu þær samtals ekki vera lengri en 8 klst. Hámarksæfingatími á tónleikadegi er 3,0 klst. Óheimilt er að boða til yfirvinnu þegar tvær eða þrjár þjónustur eru sama dag.
- 2.4.3 Heimilt er að láta þjónustur vera á tímabilinu kl. 09:00 - 23:00 í sex vikur á hverju starfsári í samráði við þjónustunefnd.
- 2.4.4 Heimilt er framkvæmdastjóra að boða til fundar með starfsfólki utan vinnuskyldu sé ekki hægt að koma því við innan vinnuskyldunnar. Sama gildir um heimild til að boða einstaka hljóðfæraleikara til starfsmannaviðtals, en stefnt er að því að það verði gert einu sinni á hverju starfsári.
- 2.4.5 Heimilt er að nýta 6 laugardaga á hverju starfsári sbr. gr. 2.4.1. Þar að auki, á meðan SÍ hefur aðsetur í Háskólabíói, er heimilt að nota 5 laugardaga til viðbótar, eða alls 11 sinnum á starfsárinu.

2.5 Æfingahlé

- 2.5.1 Í hverri þjónustu skal gera eftirtalin hlé:
- Taki þjónusta 2,5 klst., skal vera 15 mín. hlé.
- Taki þjónusta 3.0 klst., skal vera 20 mín. hlé.
- Taki þjónusta 3.5 klst., skal vera 30 mín. hlé sem má skipta í tvennt.
- Enginn hluti æfingar skal þó vera lengri en 100 mín. án hlés.

2.6 Hljómleikar og mánaðarleg starfsáætlun

- 2.6.1 Lengd tónleika reiknast sem 4,0 klst. Hljómleikar reiknast ekki lengri þótt þeir í einstaka tilfellum fari fram úr þeim tíma vegna aukánúmers, klapps o.s.frv. Sé raunverulegur spilatími lengri en 3,5 klst., getur framkvæmdastjóri ákveðið hvort greiða beri yfirvinnu fyrir þann tíma sem umfram fer eða reikna tónleikana sem tvær eða fleiri þjónustueiningar.
- 2.6.2 Einni þjónustu má skipta niður í skemmri tónleika eða hljóðprufur enda vari hver þeirra ekki lengur en 1.0 klst. Þar á móti kemur að hljómsveitarmenn verða ekki boðaðir til vinnu í dymbilviku og ekki frá og með 21. desember til og með 2. janúar. Færa má þessa daga til um einn eða tvo daga ef þannig stendur á vikudögum.
- 2.6.3 Mánaðarleg starfsáætlun hljómsveitarinnar skal liggja fyrir með a.m.k tveggja vikna fyrirvara. Þjónustunefnd fjallar um starfsáætlun áður en hún er gefin út.
- 2.6.4 Allar breytingar á vinnutilhögun skulu tilkynntar hljómsveitinni með a.m.k. tveggja vikna fyrirvara. Ef breytinga er þörf vegna óviðráðanlegra aðstæðna með styttri fyrirvara, skal taka ákvörðun um þær í samráði við þjónustunefnd.

2.7 Útgáfa á vegum Sinfóníuhljómsveitar Íslands

- 2.7.1 Hljómsveitarmönnum ber skylda til að taka þátt í hljóðritunum til útgáfu, sbr. gr. 2.1.2, eftir ákvörðun stjórnar hljómsveitarinnar. Slíkar hljóðritanir geta verið allt að fimm á ári án þess að fyrir komi sérstakar greiðslur enda fari hljóðritanir fram innan vinnuskyldu hljómsveitarmanna. Með einni hljóðritun er átt við upptekið efni á einn heilan hljómdisk eða annan hljómmiðil, sbr. gr. 2.1.2.
- 2.7.2 Sinfóníuhljómsveit Íslands hefur allan rétt til að framleiða og gefa út hljómplötur, kassettur og geisladiska með tónlist fluttri af hljómsveitinni og annað það sem tæknilega mögulegt er á þessu sviði hverju sinni.
- 2.7.3 Þessi grein skerðir ekki annan rétt Sinfóníuhljómsveitarinnar til hljóðritana, s.s. fyrir útvarp og sjónvarp.
- 2.7.4 Grein 2.7 skerðir ekki rétt SÍ til útgáfu hljóðrita, myndrita og annarrar rafrænnar miðlunar sem samið er um milli annars vegar FÍH og SMFSÍ og hins vegar SÍ.

3 Breyting á stöðu

3.1 Um niðurfærslu

- 3.1.1 Óski hljómsveitarmaður að skipta um stöðu innan hljómsveitarinnar, skal honum það heimilt án þess að laun hans séu skert, hafi hann náð 50 ára aldri enda hafi hann starfað full 10 ár í þeirri stöðu í hljómsveitinni er hann hverfur úr.
- 3.1.2 Þá er stjórn SÍ heimilt að breyta stöðu hljómsveitarmanns áður en greindu tímamarki er náð ef hann vegna heilsuþrests á óhægt með, eða að mati aðalhljómsveitarstjóra er ófær um að gegna stöðu leiðandi manns.

4 Orlof

4.1 Orlofstími og taka orlofs

4.1.1 Um orlof hljóðfæraleikara fer eftir sömu reglum og gilda um ríkisstarfsmenn.

Orlofstími er frá 1. júlí til 31. ágúst.

Af orlofstímanum skal hljóðfæraleikari verja a.m.k. 2 vikum til eigin æfinga og undirbúnings fyrir starfsárið.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.

4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2005 21.800 kr.

Á árinu 2006 22.400 kr.

Á árinu 2007 23.000 kr.

Á árinu 2008 23.600 kr.

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

Hafi 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 stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

4.3 Veikindi í orlofi

4.3.1 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindunum nemur ekki til orlofs enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs.

Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða

4.4 Áunninn orlofsréttur

4.4.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.5 Orlofssjóður FÍH

- 4.5.1 Launagreiðandi greiði sérstakt gjald í Orlofssjóð FÍH. Gjald þetta skal nema 0,25% af öllum launum hljómsveitarmanna og greiðast mánaðarlega eftirá skv. útreikningum launagreiðanda.

5 Tónleikaferðir

5.1 Tónleikaferðir innanlands

Skilgreiningar:

1. Farartími: Ferð milli tveggja eða fleiri staða.
2. Heildarferðatími: Sá tími frá því að ferð er boðuð og þar til komið er til baka eða á dvalarstað.

- 5.1.1 Hljóðfæraleikurum í Sinfóníuhljómsveit Íslands ber skylda til að fara í tónleikaferðir utan höfuðborgarsvæðisins þ.e. svæðisins frá Straumi að Laxá í Kjós, eftir ákvörðun stjórnar hljómsveitarinnar. Taka skal tillit til heimilisaðstæðna eins og kostur er. Barnshafandi konur skulu fá undanþágu frá ferðaskyldu, æski þær þess. Ferðir mega standa í allt að 7 daga á hverju starfsári.
- 5.1.2 Ferðakostnaður í slíkum ferðum, þ.e. ferðir, og gisting með morgunverði skal vera hljómsveitarmönnum að kostnaðarlausu. Sinfóníuhljómsveitin greiði hverjum hljóðfæraleikara sem tekur þátt í ferðinni fæðispeninga í samræmi við reglur fjármálaráðuneytisins nú 35% af fullum ferðadagpeningum. Standi ferðin yfir laugardag og/eða sunnudag skal auk þess greiða 4,0 klst. í yfirvinnu.
- 5.1.2 Á ferðalögum innanlands mega mest vera 8 þjónustur á hverjum 6 dögum.
- 5.1.3 Heimilt er að telja eina skólatónleika og æfingu sem er að hámarki 1,5 klst sem eina þjónustu, enda fari bæði tónleikar og æfing fram innan sömu 3.5 klst. Samfelld lágmarkshvöld skal vera 11 klst. á hverjum 24 klst. Á öllum ferðum sem og undir öllum kringumstæðum má ekki boða til þjónustu eða ferðar fleiri en 6 daga í röð.
- 5.1.4 Daglegur farartími má ekki vera lengri en 5 klst. þegar þjónusta (þjónustur) er sama dag. Á dögum sem eingöngu er varið til ferða má farartími ekki vera lengri en 8 klst. Farartími milli dvalarstaðar og tónleikastaðar skal ekki vera lengri en 60 mín. og reiknast sá tími til heildarferðatíma. Frá daglegum heildarferðartíma skal draga eina klst. í biðtíma svo og eina klst. í matartíma. Ef heildarferðatími svona skilgreindur fer umfram 8 klst. skal greiða fyrir það á yfirvinnukaupi. Ef komið er til baka úr ferð á tímabilinu kl. 00:00 – 03:00, skal greiða yfirvinnu frá miðnætti til komutíma. Sé komutími úr ferð eftir kl. 03:00, skal greiða 6 klst. á yfirvinnukaupi.
- 5.1.5. Aðbúnaður á ferðalögum skal vera góður. Hljóðfæraleikarar skulu eftir því sem kostur er gista á eins manns herbergjum. Rútur skulu vera af nýjustu gerð og fullnægja eðlilegum öryggiskröfum. Á tónleikastöðum þar sem ekki er dvalið yfir nótt skal vera til hvílastaður með aðgangi að þökkalegum veitingum.
- 5.1.6. Frídagar á ferðalögum skulu vera 2 af hverjum 7. Engir frí dagar eru í styttri ferðum.

- 5.1.7 Sinfóníuhljómsveitin sér um tryggingar hljóðfæra á ferðalögum í samræmi við reglur ríkisins.
- 5.1.8 Vinna skal allar ferðaáætlanir með þjónustunefnd.
- 5.1.9 Undanþágum frá reglum þessum má gera með samþykki stjórnar SMFSÍ og/eða gegn greiðslu yfirvinnu.

5.2 Tónleikaferðir til útlanda

- 5.2.1. Hljóðfæraleikurum í Sinfóníuhljómsveit Íslands ber skylda til að fara í tónleikaferðir til útlanda eftir ákvörðun stjórnar hljómsveitarinnar í allt að 21 dag á hverju starfsári að meðtöldum frídögum. Taka skal þó tillit til heimilisaðstæðna hvers hljóðfæraleikara eins og kostur er. Barnshafandi konur skulu fá undanþágu frá ferðaskyldu, æski þær þess.
- 5.2.2 Ferðakostnaður í slíkum ferðum, þ.e. ferðir og gisting með morgunverði, skal vera hljómsveitarmönnum að kostnaðarlausu. Sinfóníuhljómsveitin greiði hverjum hljóðfæraleikara sem tekur þátt í ferðinni, fæðispeninga í samræmi við reglur fjármálaráðuneytisins, nú 35% af fullum ferðadagpeningum.
- 5.2.3 Á ferðalögum erlendis mega mest vera 8 þjónustur á hverjum 6 dögum. Heimilt er að hafa tvær þjónustur á dag enda sé önnur skólatónleikar, unglingatónleikar, stutt æfing eða tónleikar allt að einni klst. Heimilt er á ferðalögum að skipta þjónustum upp í hljóðprufur fyrir hljótleika. Hver þjónusta telur þá þrjár 20 mínútna hljóðprufur. Á styttri ferðum (1-5 dagar) má vera ein þjónusta á dag auk 20 mínútna hljóðprufu. Samfelld lágmarkshvöld skal vera 11 klst. af hverjum 24 klst. Á öllum ferðum sem og undir öllum kringumstæðum má ekki boða til þjónustu eða ferðar fleiri en 6 daga í röð.
- 5.2.4 Daglegur farartími má ekki vera lengri en 5 klst. Þegar þjónusta er sama dag. Á dögum sem eingöngu er varið til ferðalaga mega ferðir ekki taka lengri tíma en 8 klst. Frá þessu má þó gera undantekningar þegar ferðast er á milli landa/ríkja/fylkja. Taki slík ferð (komið inn á hótél) meira en 12 tíma, eða ef farið er yfir fleiri en 6 tímabelti, skal næsti dagur vera þjónustufrír. Frítími sem myndast milli komu á dvalarstað og þar til æfing og/eða tónleikar hefjast, telst því aðeins til heildarferðatíma ef hann er styttri en 4 klst. Matarhlé og önnur hlé/tafir sem teknar eru á meðan á ferð stendur teljast til heildar ferðatíma.
- 5.2.5 Séð skal til þess að aðbúnaður á ferðalögum verði góður. Velja skal hótél í góðum gæðaflokki. Ef þess er ekki kostur, skal ávallt velja besta hótelið. Hljóðfæraleikarar skulu, eftir því sem kostur er, gista á einsmanns herbergjum. Kjósi þeir frekar að dvelja með öðrum, skulu þeir eiga kost á því. Á tónleikastöðum þar sem ekki er dvalið yfir nótt, skal vera til staðar hvílusalur með aðgengi að þokkalegum veitingum. Að jafnaði skal miða við að farartími milli dvalarstaðar og tónleikastaðar skuli ekki vera lengri en 60 mín. og skal sá tími teljast til heildarferðatíma. Taka skal eðlileg hlé þegar ferðast er í rútu.
- 5.2.6 Ekki er gerður greinarmunur á virkum dögum og laugar- og sunnudögum á tónleikaferðum í útlöndum. Frídagar á ferðalögum skulu vera 2 af hverjum 7 og skal annar þeirra ávallt veittur á meðan á ferðinni stendur. Hinn frídagurinn skal veittur strax eftir að heim er komið. Þó skal heimilt, ef ferð stendur samtals 5 daga, að veita báða frídagana eftir að heim er

komið. Sama gildir ef ferð lýkur áður en vikulegur frídagur síðustu ferðavikunnar hefur náðst. Ef ferð stendur skemur en fimm daga skal aðeins veita einn frídag þegar heim er komið.

- 5.2.7 Sinfóníuhljómsveitin sér um tryggingar hljóðfæra á ferðalögum í samræmi við reglur ríkisins.
- 5.2.8 Heimilt er að hljóðrita tónleika erlendis, útvarpa og sjónvarpa, án þess að um sérstakar greiðslur til hljómsveitarmanna verði að ræða.
- 5.2.9 Vinna skal allar ferðaáætlanir með þjónustunefnd.
- 5.2.10 Undanþágur frá reglum þessum má gera með samþykki stjórnar SMFSÍ og/eða greiðslu yfirvinnu.

6 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

- 6.1.1 Starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.

6.2 Um vinnustaði

- 6.2.1 Vinnustaður skal þannig úr garði gerður að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.

6.3 Lyf og sjúkragögn

- 6.3.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilvikum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanna.

6.4 Öryggiseftirlit

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

6.5 Slyshætta

- 6.5.1 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.

6.6 Læknisskoðun

- 6.6.1 Á vinnustöðum þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, getur starfsmannafélag óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framvæmd svo fljótt sem unnt er.

6.7 Forvarnar- og eftirmeðferðarsjóður

- 6.7.1 Launagreiðandi skal greiða 0,75% af heildarlaunum hljóðfæraleikara í sérstakan forvarnar- og eftirmeðferðarsjóð.

7 Tryggingar

7.1 Slysatriggingar

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

Frá undirskriftardegi kjarasamnings þessa taka gildi nýjar bótafjárhæðir sem taka til uppgjörs vegna slysa sem verða frá og með þeim tíma. Sjá hér síðar í kaflanum.

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

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

vegna slyss utan starfs	536.500	kr.
vegna slyss í starfi	1.072.900	kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

vegna slyss utan starfs	1.643.600	kr.
vegna slyss í starfi	3.287.500	kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.

3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar og sem staðið hefur a.m.k. í 2 ár samfelld fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:

vegna slyss utan starfs	2.248.400	kr.
vegna slyss í starfi	5.364.900	kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn undir 18 ára aldri, til hvers barns:

vegna slyss utan starfs	536.500	kr.
vegna slyss í starfi	1.072.900	kr.

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

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

5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpbörn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.

6. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs 4.322.000 kr.

vegna slyss í starfi 6.752.900 kr.

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

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs í mars 2005, 241,5 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í apríl 1989, sbr. reglur nr. 30 og 31/1990, miðað við þær breytingar sem orðið hafa á vísitölu neysliverðs frá apríl 1989, 119,9 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysdegi.

7.1.5 Verði ríkissjóður eða vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart váttryggða, skulu slysabætur skv. slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

Frá undirskriftardegi kjarasamnings þessa breytist grunnur bótafjárhæða og gilda þær svo breyttar um slys verða frá þeim tíma:

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

1.

vegna slyss utan starfs 531.400 kr.

vegna slyss í starfi 531.400 kr.

2.

vegna slyss utan starfs 1.627.700 kr.

vegna slyss í starfi 3.890.800 kr.

3.

vegna slyss utan starfs 2.226.600 kr.

vegna slyss í starfi 6.349.600 kr.

4.

vegna slyss utan starfs 531.400 kr.

vegna slyss í starfi 1.269.800 kr.

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs 4.280.200 kr.

vegna slyss í starfi 11.292.300 kr.

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs í mars 2005, 241,5 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir þær sem samið var um í samkomulagi fjármálaráðherra og BHM, BSRB og KÍ 22. desember 2004 og miðast við nóvembermánuð 2004, miðað við þær breytingar sem orðið hafa á vísitölu neysliverðs frá þeim tíma, 237,9 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysdegi.

7.2 Farangurstrygging

- 7.2.1 Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum vinnuveitanda skal tryggður skv. reglum um farangurstryggingar nr. 281/1988.

7.3 Persónulegir munir

- 7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal farið skv. mati eins fulltrúa frá hvorum aðila kjarasamningsins. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta tjón ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

8 Hljóðfæri og konsertklæðnaður

8.1 Hljóðfæri

- 8.1.1 Hljómsveitarmenn leggja til, sé þess krafist af hálfu SÍ, öll hljóðfæri önnur en ásláttarhljóðfæri, píanó, bassaklarinettu, kontrafagott, demparasamstæðu fyrir málmblásturshljóðfæri, hörpu, selestu, sembaló og kontrabassa.
- 8.1.2 Hljómsveitin ábyrgist tjón á hljóðfærum, þ.á.m. sprungur vegna loftslagsbreytinga. Hljómsveitarmaður ber ábyrgð á þeim hljóðfærum sem honum eru fengin. Tjón sem ekki stafar af eðlilegri notkun, ber honum að bæta eftir almennum reglum laga. Sama máli gegnir um nótur og aðra muni sem hljómsveitarmönnum kunna að vera fengnir til afnota.
- 8.1.3 Sinfóníuhljómsveitin annast og kostar allan flutning á stærri hljóðfærum sveitarinnar svo sem kontrabössum og ásláttarhljóðfærum milli vinnustaða.

8.2 Aukahljóðfæri

- 8.2.1 Fyrir leik á aukahljóðfæri greiðist aukalega 1/3 yfirvinnustund fyrir hverja klukkustund. Aukahljóðfæri telst hvert það hljóðfæri sem hljómsveitarmaður er fenginn til að leika á og ekki er getið um í ráðningarsamningi hans.

8.3 Konsertklæðnaður

- 8.3.1 Hljómsveitin útvegar hljóðfæraleikurum konsertklæðnað á allt að fjögurra ára fresti. Klæðnaður þessi skal merktur hljómsveitinni og nýttist einungis vegna starfsemi hennar. Hreinsun á fatnaði þessum skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu alls þrisvar á ári.
- 8.3.2 Starfsmanni ber að klæðast þeim konsertklæðnaði á tónleikum sem tónleikastjóri eða starfsmannastjóri ákveða hverju sinni.

9.1 Verkefna- og starfsmenntunarsjóður

- 9.1.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlega framlag í verkefnasjóð er nemur 1,5% af föstum dagvinnulaunum. Sjóðnum er ætlað að stuðla að aukinni fræðslustarfsemi, hljómleikum, sérstökum verkefnum og endurmenntun félagsmanna í starfsmannafélagi Sinfóníuhljómsveitar Íslands. Úr sjóðnum er úthlutað til félagsmanna, einstaklinga eða hópa skv. reglum sem aðilar setja í sameiningu.
- 9.1.2 Sinfóníuhljómsveit Íslands greiðir 0,22% af föstum mánaðarlaunum hljómsveitarmanna í sérstakan starfsmenntunarsjóð er hafi það hlutverk að styrkja hljómsveitarmenn til að afla sér viðbótarmenntunar eða þjálfunar til að auka hæfni sína í starfi.
- 9.1.3 Um skil á framlagi SÍ á tóðu framlagi, skal höfð hliðsjón af reglum er gilda um skil á orlofsfé.

9.2 Viðhalds- og endurnýjunarsjóður

- 9.2.1 Stofnaður verði sérstakur sjóður, Viðhalds- og endurnýjunarsjóður. Hlutverk hans er að taka þátt í eðlilegu viðhaldi m.a. vegna slits og endurnýjunar á hljóðfærum sem hljómlistarmenn í Sinfóníuhljómsveit Íslands leggja sjálfir til notkunar í þágu sveitarinnar. Stjórn SÍ og starfsmannafélag SÍ setja sameiginlega nánari reglur um greiðslur úr sjóðnum.
- 9.2.2 Launagreiðandi greiði tvisvar sinnum á ári framlag í sjóðinn er nemi samtals 13,6 milljónir kr. Upphæðin miðast við vísitölu neysluverðs í janúar 2005, 239,2 stig.

10 Þjónustunefnd

10.1 Þjónustunefnd

- 10.1.1 Þjónustunefnd skal skipuð tveimur fulltrúum frá framkvæmdastjórn SÍ og tveimur fulltrúum frá SMFSÍ. Hvor aðili um sig tilnefnir einn fulltrúa til vara. Hlutverk nefndarinnar er að gera tillögur um þjónustufjölda við einstök verkefni starfsáætlunarinnar. Þá tekur hún til afgreiðslu þau mál sem til hennar er vísað með beinum hætti í kjarasamningi þessum.

11 Samstarfsnefnd (gildir til 31. ágúst 2005)

11.1 Samstarfsnefnd

- 11.1.1 Samningsaðilar tilnefni menn í samstarfsnefnd, sem hafi það hlutverk að fjalla um mál er upp koma á milli samninga og að koma á sáttum í ágreiningsmálum, sem rísa kunna út af samningi þessum. Hvor aðili um sig getur skotið málum til nefndarinnar og kallað hana til starfa.

11 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

11.1 Skilgreining stofnanasamnings

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmönnum hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og stéttarfélags um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Viðræður um stofnanasamning fara fram undir friðarskyldu.

11.2 Markmið stofnanasamnings

11.2.1 Að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum.

Að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnunar og stuðla að árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu stofnunar.

11.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings

11.3.1 Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa, sbr. gr. 1.2.1, og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipulags stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags við gerð samningsins. Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa.

11.3.2 Í stofnanasamningi skal einnig semja um hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða mati á persónu- og tímabundnum þáttum, sbr. gr. 1.2.2.

1. Persónubundnir þættir sem gera menn hæfari í starfi eru t.d.:
Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi svo og starfsreynsla.
2. Tímabundnir þættir sem koma til greina eru t.d.:
Viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna.
Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða.

Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

11.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda

11.4.1 Skipan samstarfsnefnda

11.4.1.1 Hjá stofnunum skulu starfa samstarfsnefndir, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi eða starfsmönnum annars vegar og stofnunum hins vegar.

11.4.2 Hlutverk samstarfsnefnda

11.4.2.1 Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. gr. 11.3.

11.4.2.2 Nefndin skal einnig fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

11.4.3 Starfshættir samstarfsnefnda

11.4.3.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnana. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á honum. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Fella skal þær breytingar sem gerðar eru hverju sinni inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

11.4.3.2 Vegna ágreiningsmála

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings til nefndarinnar. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á launasetningu eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni /yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skyld 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 greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1-12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi 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.

12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 12.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
0- 3 mánuði í starfi	14 dagar
Næstu 3 mánuði í starfi	35 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	119 dagar
Eftir 1 ár í starfi	133 dagar
Eftir 7 ár í starfi	175 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi

eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

- 12.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 12.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaxsdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

- 12.2.3 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

- 12.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.

- 12.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd

verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

12.3 Starfhæfnisvottorð

- 12.3.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema lækni votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

- 12.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megji varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.

12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.

12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6 Skráning veikindadaga

12.6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns við hverja stofnun. Ef starfsmaður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum eftir því sem við á.

12.7 Veikindi og slysaföröll í fæðingarorlofi

12.7.1 Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

12.8.1 Annað foreldri á rétt á að vera frá vinnu í samtals 10 vinnudaga (80 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

12.9 Ákvæði til bráðabirgða

12.9.1 Starfsmaður sem hefur fyrir 1. janúar 2001, áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áðurgildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfelldri ráðningu stendur en um frekari ávinnslu fer skv. kafla þessum.

13 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

13.1 Framlag í séreignarsjóð

- 13.1.1 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti sem nemur 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

14 Ráðningarsamningur, launaseðill og félagsgjöld

14.1 Ráðningarsamningur

- 14.1.1 Hver einstakur hjómsveitarmaður skal ráðinn samkvæmt ráðningarsamningi. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er sex mánuðir.

14.2 Launaseðill

- 14.2.1 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, fjöldi yfirvinnustunda og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

14.3 Félagsgjöld

- 14.3.1 Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir stéttarfélagið, sé þess óskað. Skal það afhenda lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félagsins fyrir 20. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag.

15. Gildistími og uppsagnarákvæði

15.1 Gildistími

- 15.1.1 Samningur þessi gildir frá 1. apríl 2005 til 30. apríl 2008. og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Reykjavík, 19. apríl 2005.

F.h. samninganefndar ríkisins
með fyrirvara um samþykki
fjármálaráðherra

Ásta Lára Leósdóttir (sign.)
Sonja María Hreiðarsdóttir (sign.)

F.h. Sinfóníuhljómsveitar Íslands

Þröstur Ólafsson (sign.)

F.h. Starfsmannafélags
Sinfóníuhljómsveitar Íslands
með fyrirvara um samþykki
félagsmanna

Brjánn Ingason (sign.)
Þórunn Ósk Marinósdóttir (sign.)
Joseph Ognibene (sign.)

F.h. Félags Íslenskra hljómlistarmanna

Björn Th. Árnason (sign.)

Fylgiskjal 1
með kjarasamningi fjármálaráðherra og Starfsmannafélags
Sinfóníuhljómsveitar Íslands
19. apríl 2005

Skýringar með þjónustukerfi

Vinnutími hljómsveitarmeðlima er talinn í þjónustueiningum. Hver þjónustueining reiknast sem fjórar klukkustundir.

Að jafnaði er gert ráð fyrir að mánaðarleg vinnuskylda sé 27 þjónustueiningar eða 6.3 þjónustur á viku. Heimilt er að flytja til þjónustueiningar með þeim takmörkunum sem kjarasamningur setur. Vinnutími hljómsveitarinnar skal gerður upp á sex vikna fresti og kallast hvert tímabil þjónustublokk. Hver þjónustublokk innheldur allt að 38 þjónustueiningar.

Sérstaka frídaga og umsamda frídaga sbr 1.5 sem falla innan þjónustublokkar skal reikna sem hlutfallslegan frádrátt frá vinnuskyldu hljómsveitarmeðlima. Miðað við 5 virka daga í hverri viku telst hver sérstakur frídagur því vera 20% af vikulegri vinnuskyldu, eða 1.26 þjónusta. Frádrátturinn reiknast þá með því að margfalda fjölda frídagana með stuðlinum 1.26.

Vinnuskylda hljómsveitarinnar á ferðum innan- og utanlands reiknast sérstaklega skv grein 5.2 og skal einnig dragast frá vinnuskyldu hljómsveitarmeðlima. Þ.e.a.s. fjöldi virkra daga sem ferðin stendur yfir ásamt áunnum frídögum skal margfaldast með stuðlinum 1.26 og dragast frá þjónustufjölda blokkarinnar.

Fylgiskjal 2
með kjarasamningi fjármálaráðherra og Starfsmannafélags
Sinfóníuhljómsveitar Íslands
19. apríl 2005

Með upptöku nýs 1. kafla frá 1. september 2005, þ. á m. upptöku nýrrar launatöflu, eru aðilar sammála um að heildarkostnaður vegna gildistöku hennar verði 3,8%, til gerðar og samræmingar stofnanasamnings. Miðað skal við að stofnunin fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Nýr stofnanasamningur skal gilda frá sama tíma og nýr 1. kafli er tekinn upp, þ.e. 1. september 2005.

Aðilar eru sammála um að í september 2006 skuli stofnun fá fjárhagslegt ráðrúm til þróunar á nýju launakerfi er nemi 2,6% af launakostnaði tilheyrandi starfsmanna. Miðað skal við að stofnunin fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.

Samstarfsnefnd stofnunarinnar kemur sér saman um gerð stofnanasamningsins og þróun.

Tryggt skal að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu vegna yfirfærslu í nýtt launakerfi.

Fylgiskjal 3
með kjarasamningi fjármálaráðherra og Starfsmannafélags
Sinfóníuhljómsveitar Íslands
19. apríl 2005

Launatafla gildir frá 1. september 2005

Álag vegna persónu- og tímabundinna þátta

Lfl.	Upphæð	2,5%	5,0%	7,5%	10,0%	12,5%	15,0%	17,5%	20,0%
01	200.000	205.000	210.000	215.000	220.000	225.000	230.000	235.000	240.000
02	210.000	215.250	220.500	225.750	231.000	236.250	241.500	246.750	252.000
03	220.500	226.013	231.525	237.038	242.550	248.063	253.575	259.088	264.600
04	231.525	237.313	243.101	248.889	254.678	260.466	266.254	272.042	277.830
05	243.101	249.179	255.256	261.334	267.411	273.489	279.566	285.644	291.721
06	255.256	261.637	268.019	274.400	280.782	287.163	293.544	299.926	306.307
07	268.019	274.719	281.420	288.120	294.821	301.521	308.222	314.922	321.623
08	281.420	288.456	295.491	302.527	309.562	316.598	323.633	330.669	337.704
09	295.491	302.878	310.266	317.653	325.040	332.427	339.815	347.202	354.589
10	310.266	318.023	325.779	333.536	341.293	349.049	356.806	364.563	372.319
11	325.779	333.923	342.068	350.212	358.357	366.501	374.646	382.790	390.935
12	342.068	350.620	359.171	367.723	376.275	384.827	393.378	401.930	410.482
13	359.171	368.150	377.130	386.109	395.088	404.067	413.047	422.026	431.005
14	377.130	386.558	395.987	405.415	414.843	424.271	433.700	443.128	452.556
15	395.987	405.887	415.786	425.686	435.586	445.485	455.385	465.285	475.184
16	415.786	426.181	436.575	446.970	457.365	467.759	478.154	488.549	498.943
17	436.575	447.489	458.404	469.318	480.233	491.147	502.061	512.976	523.890
18	458.404	469.864	481.324	492.784	504.244	515.705	527.165	538.625	550.085

**Bókanir
með kjarasamningi
fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs,
og
Starfsmannafélags Sinfóníuhljómsveitar Íslands**

undirrituðum 19. apríl 2005

Bókun 1

Meðan ekki er uppi grundvallar ágreiningur um kjarasamninginn, mun SMFSÍ ekki neita að vinna yfirvinnu allt að sex sinnum í hverri þjónustublokk.

Bókun 2

Stefnt skal að því, að skipan samstarfsnefnda skv. nýjum 11. kafla verði lokið fyrir 10. maí n.k.

**Yfirlýsing
með kjarasamningi
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Starfsmannafélags Sinfóníuhljómsveitar Íslands
undirrituðum 19. apríl 2005**

Á nokkrum stöðum í nýjum kjarasamningi er um að ræða aukningu á þjónustum og/eða tilfærslum á þjónustum. Í þeim tilvikum sem þetta á við er um hámark að ræða.