

# KJARASAMNINGUR

Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

og

Starfsmannafélag Sinfóníuhljómsveitar Íslands

RITSTÝRÐUR KJARASAMNINGSTEXTI

sem í heild gildir frá 1. apríl 2019

tekinn saman af

Starfsmannafélagi Sinfóníuhljómsveitar Íslands

og

Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, fjármála- og efnahagsráðuneytinu

Kjarasamningstexti þessi er unninn í samvinnu Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, fjármála- og efnahagsráðuneytinu og Starfsmannafélagi Sinfóníuhljómsveitar Íslands og byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Starfsmannafélags Sinfóníuhljómsveitar Íslands dags. 19. apríl 2005, með eftirfarandi breytingum:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 29. september 2008. Gildistími 1. september 2008 – 31. mars 2009.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 2. nóvember 2011. Gildistími 1. október 2011 – 31. mars 2014.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 12. júní 2014. Gildistími 1. febrúar 2014 – 28. febrúar 2015.

Úrskurður gerðardóms 14. ágúst 2015, samkvæmt lögum nr. 31/2015 dags. Gildistími 1. mars 2015 – 31. ágúst 2017.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 23. apríl 2018. Gildistími 1. september 2017 – 31. mars 2019.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 19. maí 2020. Gildistími 1. apríl 2019– 31. mars 2023.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

<b>Efnisyfirlit</b>		<b>Bls.</b>
<b>1</b>	<b>Kaup</b> .....	<b>1</b>
1.1	Mánaðarlaun	
1.2	Röðun starfa og mat álags	
1.3	Viðbótarlaun	
1.4	Tímakaup í dagvinnu	
1.5	Tímakaup í yfirvinnu	
1.6	Álagsgreiðslur	
1.7	Persónuuppbót í desember	
<b>2</b>	<b>Vinnutími</b> .....	<b>4</b>
2.1	Árleg vinnuskylda	
<b>3</b>	<b>Breyting á stöðu</b> .....	<b>5</b>
3.1	Um niðurfærslu	
<b>4</b>	<b>Orlof</b> .....	<b>6</b>
4.1	Lengd orlofs	
4.2	Orlofsfé og orlofsuppbót	
4.3	Orlofsárið	
4.4	Sumarorlofstímabil	
4.5	Ákvörðun orlofs	
4.6	Veikindi í orlofi	
4.7	Frestun orlofs	
4.8	Áunninn orlofsréttur	
4.9	Orlofssjóður	
<b>5</b>	<b>Tónleikaferðir</b> .....	<b>10</b>
5.1	Tónleikaferðir innanlands	
5.2	Tónleikaferðir til útlanda	
5.3	Vinnusókn og ferðir	
<b>6</b>	<b>Aðbúnaður og hollustuhættir</b> .....	<b>13</b>
6.1	Réttur starfsmanna	
6.2	Um vinnustaði	
6.3	Lyf og sjúkragögn	
6.4	Öryggiseftirlit	
6.5	Slyshætta	
6.6	Læknisskoðun	
6.7	Forvarnar- og eftirmeðferðarsjóður	
<b>7</b>	<b>Tryggingar</b> .....	<b>14</b>
7.1	Slysatryggingar	
7.2	Farangurstrygging	
7.3	Persónulegir munir	

<b>8</b>	<b>Hljóðfæri og konsertklæðnaður .....</b>	<b>16</b>
8.1	Hljóðfæri	
8.2	Aukahljóðfæri	
8.3	Konsertklæðnaður	
<b>9</b>	<b>Starfsþróun .....</b>	<b>17</b>
9.1	Launalaust leyfi	
9.2	Verkefna- og starfsmenntunarsjóður	
9.3	Viðhalds- og endurnýjunarsjóður	
9.4	Framlag til BHM	
<b>10</b>	<b>Þjónustunefnd.....</b>	<b>18</b>
10.1	Þjónustunefnd	
<b>11</b>	<b>Stofnanabáttur og samstarfsnefndir .....</b>	<b>19</b>
11.1	Skilgreining stofnanasamnings	
11.2	Markmið stofnanasamnings	
11.3	Gerð og framkvæmd stofnanasamnings	
11.4	Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda	
<b>12</b>	<b>Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa.....</b>	<b>22</b>
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa	
12.3	Starfshæfnisvottorð	
12.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa	
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns	
12.6	Skráning veikindadaga	
12.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi	
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára	
12.9	Ákvæði til bráðabirgða	
12.10	Starfsendurhæfingarsjóður	
<b>13</b>	<b>Lífeyrissjóður og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar.....</b>	<b>26</b>
13.1	Aðild að lífeyrissjóði	
13.2	Iðgjaldagreiðslur	
13.3	Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar	
<b>14</b>	<b>Ráðningarsamningur, launaseðill og félagsgjöld.....</b>	<b>27</b>
14.1	Ráðningarsamningur	
14.2	Launaseðill	
14.3	Félagsgjöld	
<b>15</b>	<b>Gildistími .....</b>	<b>28</b>
15.1	Gildistími	
15.2	Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur	

<b>Bókanir 2020.....</b>	<b>29</b>
<b>Fylgiskjal 1 - Launatöflur .....</b>	<b>31</b>
<b>Fylgiskjal 1 með samningi 2005.....</b>	<b>33</b>

*Skáletraður texti og afmarkaður með ramma er hafður til skýringar.*

# 1 Kaup

---

## 1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

1. apríl 2019:	Laun hækka um 17.000 kr.
1. apríl 2020:	Laun hækka um 18.000 kr.
1. janúar 2021:	Laun hækka um 15.750 kr.
1. janúar 2022:	Laun hækka um 17.250 kr.

Sjá meðfylgjandi launatöflur í fylgiskjali 1.

1.1.2 Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta m.a. verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun geta komið í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

## 1.2 Röðun starfa og mat álags

1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skal fara eftir gr. 11.3.3.1.

1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.3.2 og 11.3.3.3, sem álagsþrep.

## 1.3 Viðbótarlaun

1.3.1 Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfelld.

## 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 Yfirvinna

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

starfsmaður tekur laun eftir. Yfirvinna telst öll vinna umfram umsamda vinnuskyldu, sbr. gr. 2.1.1 og nánari útfærslu á vinnutíma í stofnanasamningi, svo og öll vinna sem unnin er á almennum frídögum og sérstökum frídögum sbr. gr. 1.5.2.

Heimilt er að framlengja æfingu um allt að hálfra 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. Jóladaur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12

## 1.6 Álagsgreiðslur

1.6.1 Álag reiknast af dagvinnukaupum, sbr. gr. 1.4.1.

Álag skal vera:

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 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga sbr. gr. 1.5.2
90,00%	kl. 00:00-24:00 stórhátíðardaga, sbr. gr. 1.5.3.

Brot úr klukkustund greiðir hlutfallslega

## 1.7 Persónuuppbót í desember

1.7.1 Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2019	92.000 kr.
Á árinu 2020	94.000 kr.

Á árinu 2021 96.000 kr.

Á árinu 2022 98.000 kr.

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.

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 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. Áunnin persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.



## 2 Vinnutími

---

### 2.1 Árleg vinnuskylda

- 2.1.1 Árleg vinnuskylda hljómsveitarmanns í fullu starfi skal vera 1832 klst. Innan þeirrar vinnuskyldu 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 sé 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.
- 2.1.2 Framkvæmdastjóri SÍ getur skipulagt vinnu hljóðfæraleikara þannig að hljóðfæraleikari hafi möguleika á að verja allt að tveimur vikum til eigin æfinga og undirbúnings fyrir starfsárið á sumarorlofstíma, þ.e. 1. maí til 15. september.

### **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 heilsubrests á óhægt með, eða að mati aðalhljómsveitarstjóra er ófær um að gegna stöðu leiðandi manns. Komi fram ósk hljómsveitarmanns um að láta af leiðandi stöðu áður en greindu tímamarki er náð skal það metið af stjórn hljómsveitarinnar hverju sinni.

## 4 Orlof

---

### 4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2 Starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.  
Starfsmaður sem nær 38 ára aldri fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

### 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 2018 48.000 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 samkvæmt öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

### 4.3 Orlofsárið

- 4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

### 4.4 Sumarorlofstímabil

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.

- 4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um 1/4. Sama gildir um orlof sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil samkvæmt beiðni stofnunar.

#### **4.5 Ákvörðun orlofs**

Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn, hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanna um, hvenær orlof skuli veitt og skal það veitt á sumarorlofstíma sé þess óskað af hálfu starfsmanna og því verður við komið vegna starfa stofnunarinnar. Nema sérstakar ástæður hamli, skal yfirmaður að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs, hvenær orlof skuli hefjast.

#### **4.6 Veikindi í orlofi**

- 4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum 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.

#### **4.7 Frestun orlofs**

- 4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.

Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi samkvæmt beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausum leyfi þar til fullu orlofi er náð

#### **4.8 Áunninn orlofsréttur**

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

#### **4.9 Orlofssjóður**

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

### **4. kafli breytist frá 1. maí 2020 og verður svo hljóðandi:**

#### **4.1 Lengd orlofs**

- 4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

## **4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót**

4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum.

4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2019 50.000 kr.

Á árinu 2020 51.000 kr.

Á árinu 2021 52.000 kr.

Á árinu 2022 53.000 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. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

## **4.3 Orlofsárið**

4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4.3.2 Ef breytingar verða á starfshlutfalli á orlofsárinu þarf að taka tillit til þess í launaútreikningi við töku orlofsins.

## **4.4 Sumarorlof**

4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá samfelld 15 daga orlof á sumarorlofstímabilinu, verði því við komið vegna starfa stofnunar.

## **4.5 Ákvörðun orlofs**

4.5.1 Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt enda verði því við komið vegna starfsemi stofnunar. Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar aðstæður hamli.

4.5.2 Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.

## **4.6 Frestun orlofs**

4.6.1 Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 4.6.2 og 4.6.3.

4.6.2 Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymt til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingarorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar.

Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekins orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.

4.6.3 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum 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.

Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs.

4.6.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausn orlofi þar til 30 daga orlofi er náð.

4.6.5 Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2020, allt að 60 dagar, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

## **4.7 Áunninn orlofsréttur**

4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

## **4.8 Orlofssjóður**

4.8.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð BHM. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna BHM í þjónustu ríkisins. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi 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 þokkalegum veitingum.
- 5.1.6. Frídagar á ferðalögum skulu vera 2 af hverjum 7. Engir frídagar 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 Undanþágur 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 hljómlaika. 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. Fritími 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.

### **5.3 Vinnusókn og ferðir**

- 5.4.1 Starfsmenn skulu sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.3.2 Frá grein 5.3.1 eru eftirtalin frávik:
- 5.3.2.1 Starfsmanni skal séð fyrir ferðum eða honum greiddur ferðakostnaður að og frá vinnustað ef öll eftirfarandi skilyrði eru uppfyllt.
- Að starfsmaður hefji eða ljúki vinnu á þeim tímum sem strætisvagnar ganga ekki.
  - Að heimili starfsmanns sé lengra en 1,5 km. (loftlína) frá vinnustað.
  - Að vinnustaður sé innan leiðarkerfis strætisvagna. Með leiðarkerfi er átt við skipulagðar ferðir þar sem gert er ráð fyrir að minnsta kosti einni ferð á klukkustund innan hvers skilgreinds þéttbýliskjarna í viðkomandi tilviki.
  - Að ekki sé lengra en 1,5 km frá biðstöð að vinnustað.
- Starfsmanni er ekki séð fyrir ferð eða honum greiddur ferðakostnaður fyrir lengri vegalengd en sem nemur 15 km (loftlína) frá vinnustað.
- 5.3.2.2 Ef ákvæði greinar 5.3.2.1 eiga ekki við, en vinnustaður er innan þéttbýlis, skal starfsmanni séð fyrir ferðum að og frá vinnustað innan 15 km fjarlægðar (loftlína), en þó utan 1,5 km (loftlína) þegar starfsmaður hefur eða lýkur vinnu á tímabilinu frá kl. 00:00 til kl. 07:00 virka daga eða frá kl. 00:00 til kl. 12:00 á almennum og sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3.
- 5.3.2.3 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 1,5 km (loftlína) utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi skv. kafla 11, semja um greiðslur ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.
- 5.3.2.4 Heimilt er í stofnanasamningi skv. kafla 11 að semja nánar um hvernig ákvæði kafla þessa skulu framkvæmd í einstökum tilfellum, svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum.

## **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 Slysahætta**

- 6.5.1 Varast skal eftir föngum að starfsmaður sé einn við störf þar sem slysahætta 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 Slysatriygingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatriyggðir 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	1.037.600 kr.
vegna slyss í starfi	1.037.600 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	3.178.300 kr.
vegna slyss í starfi	7.597.600 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur  $\frac{1}{3}$  hluti bóta til foreldra en  $\frac{2}{3}$  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	4.347.900 kr.
vegna slyss í starfi	12.398.800 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	1.037.600 kr.
vegna slyss í starfi	2.479.500 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. tölul. er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við, sbr. 53. gr. barnalaga, nr. 76/2003.

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

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	8.357.900 kr.
vegna slyss í starfi	22.050.600 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 apríl 2019, 467,0 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í nóvember 2004 miðað við þær breytingar sem hafa orðið á vísitölu neysliverðs frá nóvembermánuði 2004, 237,9 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysaðegi.

*Bótafjárhæðir eru uppfærðar mánaðarlega og birtar á vef fjármála- og efnahagsráðuneytisins – <http://www.fjr.is>.*

## 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 nýtist 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 Starfsþróun

---

### 9.1 Launalaust leyfi

- 9.1.1 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni m.a. tengdu starfi hans. Slík leyfi eru einungis veitt að því tilskyldu að það teljist samræmast hagsmunum hljómsveitarinnar og að unnt sé að útvega sambærilegan hljóðfæraleikara til afleysingar. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við starfsmannastjóra eða framkvæmdastjóra.

### 9.2 Verkefna- og starfsmenntunarsjóður

- 9.2.1 Launagreiðandi greiðir 0,46% 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. Úr sjóðnum er úthlutað til félagsmanna samkvæmt reglum sem aðilar setja í sameiningu

### 9.3 Viðhalds- og endurnýjunarsjóður

- 9.3.1 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.
- 9.3.2 Launagreiðandi greiðir tvisvar sinnum á ári framlag í sjóðinn er nemi árlega samtals 34 milljónum króna. Upphæðin miðast við vísitölu neysliverðs í september 2011, 383,3 stig.

#### **Grein 9.3.2 breytist frá 1. apríl 2020 og verður svo hljóðandi:**

- 9.3.2 Launagreiðandi greiðir tvisvar sinnum á ári framlag í sjóðinn er nemi árlega samtals 48 milljónum króna. Upphæðin miðast við vísitölu neysliverðs í mars 2020, 475,2 stig.

### 9.4 Framlag til BHM

- 9.4.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag til BHM er nemur 0,1% af heildarlaunum félagsmanna. Fjármunum þeim skal verja til eflingar hagfræðilegrar greiningar, fræðslu til trúnaðarmanna og námskeiðshalds í þágu félagsmanna aðildarfélaganna BHM.

## **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 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 Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka skv. 11.3.3.1 og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

Meta skal persónu- og tímabundna þætti til röðunar í álagsprep. Slíkt álag skal háð endurmati. 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.

11.3.3 Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:



#### 11.3.3.1 **Röðun starfs.**

Röðun miðist við að um viðvarandi/stöðugt verkswið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90 - 120 einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

#### 11.3.3.2 **Persónubundnir þættir.**

Álagsþrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Miða skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 2 álagsþrep, meistaragráða leiði til hækkunar um 4 álagsþrep og doktors- eða sambærileg gráða með 6 álagsþrepum. Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

#### 11.3.3.3 **Tímabundnir þættir** eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna. Dæmi um tímabundna þætti:

- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.
- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Innleiðing verkefna.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.

#### 11.3.3.4 Þættir skv. 11.3.3.2 og 11.3.3.3 eru eingöngu metnir til röðunar í álagsþrep. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.

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.

11.3.4 Í stofnanasamningi er að auki heimilt að semja um aðra og/eða nánari útfærslu eftirtalinna ákvæða í kjarasamningi aðila:

- Yfirvinnu fjarri föstum vinnustað, samanber grein 1.5.3,
- Heimild til að semja um fasta þóknun, samanber grein 1.5.4,
- Að haga vinnu með öðrum hætti en greinir í vinnutímakafla, samanber grein 2.1.2,
- Breyttan matartíma og kaffitíma, samanber greinar 3.1.2 og 3.1.5.

## **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 endurtekna 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. 32. gr. laga nr. 100/2007 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.

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 Starfshæfnisvottorð**

- 12.3.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelt 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 megj varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelt 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 slysaforföll 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 12 vinnudaga (96 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 samkvæmt reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns samkvæmt öðrum greinum.

## **12.9 Ákvæði til bráðabirgða**

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

## **12.10 Starfsendurhæfingarsjóður**

- 12.10.1 Iðgjald launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna.

## **13 Lífeyrissjóður og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar**

---

### **13.1 Aðild að lífeyrissjóði**

- 13.1.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins (LSR), ýmist A- eða B-deild eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um.

### **13.2 Iðgjaldagreiðslur**

- 13.2.1 Sé starfsmaður í A-deild LSR skal iðgjald hans vera 4% og mótframlag launagreiðanda 11,5%, hvoru tveggja af heildarlaunum.
- 13.2.2 Sé starfsmaður í B-deild LSR skal um iðgjald starfsmanns, mótframlag launagreiðanda og annað fara eftir þeim lögum og samþykktum sem um sjóðinn gilda.

### **13.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar**

- 13.3.1 Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignarsparnaðar, greiðir vinnuveitandi mótframlag til jafns á móti séreignarlífeyrissparnaði starfsmanns, allt að 2%.

## **14 Ráðningarsamningur, launaseðill og félagsgjöld**

---

### **14.1 Ráðningarsamningur**

14.1.1 Hver einstakur hljómsveitarmaður 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**

---

### **15.1 Gildistími**

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2023 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

### **15.2 Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur**

15.2.1 Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

Verði kjarasamningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum samningsaðila heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16.00 þann 22. maí 2020 skoðast hann samþykktur.

**Bókanir með samkomulagi  
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs  
og  
Starfsmannafélags Sinfóníuhljómsveitar Íslands**

**19. maí 2020**

**Bókun 1**

Samningsaðilar eru einhuga um það meginmarkmið að kafli 12 í kjarasamningum, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa, eigi að stuðla að því að sem flestir geti verið virkir á vinnumarkaði. Viðverustefna sem stuðlar að snemmbæru inngripi getur komið í veg fyrir langtímaveikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK.

Við endurskoðun veikindakafans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort hún ætti að fjalla um veikindi nákominna.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 12. kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 12. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022. Kostnaður sem af verkefninu kann að hljótast skiptist á milli vinnuveitenda og getur að hámarki orðið 10 milljónir króna. Náist samstaða innan hópsins um breytingar á grein um veikindi barna yngri en 13 ára eru samningsaðilar ásáttir um að hún geti tekið gildi á samningstímanum, eftir nánara samkomulagi aðila þar að lútandi.

**Bókun 2**

Stofnanir ríkisins eru þekkingarvinnustaðir og starfsemi þeirra byggir fyrst og fremst á þeim mannauði sem þær búa yfir. Tæknibreytingar munu hafa áhrif á starfsumhverfi og inntak starfa hjá ríkinu í náginni framtíð. Slíkar breytingar leiða til þess að tryggja þarf starfsfólki viðeigandi hæfni til að takast á við breytt verkefni. Samningsaðilar eru sammála um að fara skuli fram heildarmat á umgjörð þeirra fræðslumála sem mælt er fyrir um í kjarasamningum og hvernig þau nýtast starfsfólki, stofnunum og ríkinu í heild til sí- og endurmenntunar. Auk þess verði skoðað hvernig starfsþróunaráætlanir og námsleyfi nýtast í sama tilgangi. Vinna hefst 9. september 2021 og gert er ráð fyrir að niðurstöður matsins liggi fyrir í apríl 2022.

Þegar niðurstaða matsins liggur fyrir munu aðilar meta næstu skref, til dæmis hvort tilefni sé til að fara í stefnumótun um fræðslumál aðila.

**Bókun 3**

Stefnt er að upptöku launaþróunartryggingar milli opinbera og almenna vinnumarkaðarins með aðild BHM. Launaþróunartryggingu er ætlað að tryggja að launaþróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almennum

vinnumarkaði og er þannig ætlað að tryggja að opinberir starfsmenn haldi í við almenna launaþróun á samningstímabilinu.

## Fylgiskjal 1

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2019

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	349.322	358.055	366.788	375.521	384.254	392.987	401.720	410.453	419.186
02	365.938	375.086	384.235	393.383	402.532	411.680	420.829	429.977	439.126
03	383.385	392.970	402.554	412.139	421.724	431.308	440.893	450.477	460.062
04	401.704	411.747	421.789	431.832	441.874	451.917	461.960	472.002	482.045
05	420.939	431.462	441.986	452.509	463.033	473.556	484.080	494.603	505.127
06	441.136	452.164	463.193	474.221	485.250	496.278	507.306	518.335	529.363
07	462.343	473.902	485.460	497.019	508.577	520.136	531.694	543.253	554.812
08	484.610	496.725	508.841	520.956	533.071	545.186	557.302	569.417	581.532
09	507.990	520.690	533.390	546.089	558.789	571.489	584.189	596.888	609.588
10	532.540	545.854	559.167	572.481	585.794	599.108	612.421	625.735	639.048
11	558.317	572.275	586.233	600.191	614.149	628.107	642.065	656.022	669.980
12	585.383	600.018	614.652	629.287	643.921	658.556	673.190	687.825	702.460
13	613.802	629.147	644.492	659.837	675.182	690.527	705.872	721.217	736.562
14	643.643	659.734	675.825	691.916	708.007	724.098	740.189	756.281	772.372
15	674.974	691.848	708.723	725.597	742.471	759.346	776.220	793.094	809.969
16	707.873	725.570	743.267	760.963	778.660	796.357	814.054	831.751	849.448
17	742.416	760.976	779.537	798.097	816.658	835.218	853.778	872.339	890.899
18	778.687	798.154	817.621	837.089	856.556	876.023	895.490	914.957	934.424

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2020

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	367.322	376.505	385.688	394.871	404.054	413.237	422.420	431.603	440.786
02	383.938	393.536	403.135	412.733	422.332	431.930	441.529	451.127	460.726
03	401.385	411.420	421.454	431.489	441.524	451.558	461.593	471.627	481.662
04	419.704	430.197	440.689	451.182	461.674	472.167	482.660	493.152	503.645
05	438.939	449.912	460.886	471.859	482.833	493.806	504.780	515.753	526.727
06	459.136	470.614	482.093	493.571	505.050	516.528	528.006	539.485	550.963
07	480.343	492.352	504.360	516.369	528.377	540.386	552.394	564.403	576.412
08	502.610	515.175	527.741	540.306	552.871	565.436	578.002	590.567	603.132
09	525.990	539.140	552.290	565.439	578.589	591.739	604.889	618.038	631.188
10	550.540	564.304	578.067	591.831	605.594	619.358	633.121	646.885	660.648
11	576.317	590.725	605.133	619.541	633.949	648.357	662.765	677.172	691.580
12	603.383	618.468	633.552	648.637	663.721	678.806	693.890	708.975	724.060
13	631.802	647.597	663.392	679.187	694.982	710.777	726.572	742.367	758.162
14	661.643	678.184	694.725	711.266	727.807	744.348	760.889	777.431	793.972
15	692.974	710.298	727.623	744.947	762.271	779.596	796.920	814.244	831.569
16	727.623	745.813	764.004	782.194	800.385	818.576	836.766	854.957	873.147
17	764.004	783.104	802.204	821.304	840.404	859.504	878.604	897.705	916.805
18	802.204	822.259	842.314	862.369	882.424	902.480	922.535	942.590	962.645

### Launatafla sem gildir frá 1. janúar 2021

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	383.072	392.649	402.226	411.802	421.379	430.956	440.533	450.110	459.686
02	399.688	409.680	419.672	429.665	439.657	449.649	459.641	469.633	479.626
03	417.135	427.563	437.992	448.420	458.849	469.277	479.705	490.134	500.562
04	435.454	446.340	457.227	468.113	478.999	489.886	500.772	511.658	522.545
05	454.689	466.056	477.423	488.791	500.158	511.525	522.892	534.260	545.627
06	474.886	486.758	498.630	510.502	522.375	534.247	546.119	557.991	569.863
07	496.093	508.495	520.898	533.300	545.702	558.105	570.507	582.909	595.312
08	518.360	531.319	544.278	557.237	570.196	583.155	596.114	609.073	622.032
09	541.740	555.284	568.827	582.371	595.914	609.458	623.001	636.545	650.088
10	566.290	580.447	594.605	608.762	622.919	637.076	651.234	665.391	679.548
11	592.067	606.869	621.670	636.472	651.274	666.075	680.877	695.679	710.480
12	619.133	634.611	650.090	665.568	681.046	696.525	712.003	727.481	742.960
13	647.552	663.741	679.930	696.118	712.307	728.496	744.685	760.874	777.062
14	679.930	696.928	713.926	730.924	747.923	764.921	781.919	798.917	815.916
15	713.926	731.774	749.622	767.471	785.319	803.167	821.015	838.863	856.711
16	749.622	768.363	787.104	805.844	824.585	843.325	862.066	880.806	899.547
17	787.104	806.781	826.459	846.136	865.814	885.491	905.169	924.847	944.524
18	826.459	847.120	867.782	888.443	909.105	929.766	950.427	971.089	991.750

### Launatafla sem gildir frá 1. janúar 2022

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
01	400.322	410.330	420.338	430.346	440.354	450.362	460.370	470.378	480.386
02	416.938	427.361	437.785	448.208	458.632	469.055	479.479	489.902	500.326
03	434.385	445.245	456.104	466.964	477.824	488.683	499.543	510.402	521.262
04	452.704	464.022	475.339	486.657	497.974	509.292	520.610	531.927	543.245
05	471.939	483.737	495.536	507.334	519.133	530.931	542.730	554.528	566.327
06	492.136	504.439	516.743	529.046	541.350	553.653	565.956	578.260	590.563
07	513.343	526.177	539.010	551.844	564.677	577.511	590.344	603.178	616.012
08	535.610	549.000	562.391	575.781	589.171	602.561	615.952	629.342	642.732
09	558.990	572.965	586.940	600.914	614.889	628.864	642.839	656.813	670.788
10	583.540	598.129	612.717	627.306	641.894	656.483	671.071	685.660	700.248
11	609.317	624.550	639.783	655.016	670.249	685.482	700.715	715.947	731.180
12	639.174	655.153	671.132	687.112	703.091	719.070	735.050	751.029	767.008
13	671.132	687.911	704.689	721.467	738.245	755.024	771.802	788.580	805.359
14	704.689	722.306	739.923	757.540	775.158	792.775	810.392	828.009	845.627
15	739.923	758.421	776.919	795.418	813.916	832.414	850.912	869.410	887.908
16	776.919	796.342	815.765	835.188	854.611	874.034	893.457	912.880	932.303
17	815.765	836.160	856.554	876.948	897.342	917.736	938.130	958.524	978.918
18	856.554	877.968	899.381	920.795	942.209	963.623	985.037	1.006.451	1.027.864

**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 inniheldur 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.