

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.

| Efnisyfirlit | | Bls. |
|---------------------|--|-------------|
| 1 | Kaup | 1 |
| 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 | |
| 2 | Vinnutími | 4 |
| 2.1 | Árleg vinnuskylda | |
| 3 | Breyting á stöðu | 5 |
| 3.1 | Um niðurfærslu | |
| 4 | Orlof | 6 |
| 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 | |
| 5 | Tónleikaferðir | 10 |
| 5.1 | Tónleikaferðir innanlands | |
| 5.2 | Tónleikaferðir til útlanda | |
| 5.3 | Vinnusókn og ferðir | |
| 6 | Aðbúnaður og hollustuhættir | 13 |
| 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 | |
| 7 | Tryggingar | 14 |
| 7.1 | Slysatryggingar | |
| 7.2 | Farangurstrygging | |
| 7.3 | Persónulegir munir | |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 8 | Hljóðfæri og konsertklæðnaður | 16 |
| 8.1 | Hljóðfæri | |
| 8.2 | Aukahljóðfæri | |
| 8.3 | Konsertklæðnaður | |
| 9 | Starfsþróun | 17 |
| 9.1 | Launalaust leyfi | |
| 9.2 | Verkefna- og starfsmenntunarsjóður | |
| 9.3 | Viðhalds- og endurnýjunarsjóður | |
| 9.4 | Framlag til BHM | |
| 10 | Þjónustunefnd..... | 18 |
| 10.1 | Þjónustunefnd | |
| 11 | Stofnanabáttur og samstarfsnefndir | 19 |
| 11.1 | Skilgreining stofnanasamnings | |
| 11.2 | Markmið stofnanasamnings | |
| 11.3 | Gerð og framkvæmd stofnanasamnings | |
| 11.4 | Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda | |
| 12 | Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa..... | 22 |
| 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 slysaförl í fæðingarorlofi | |
| 12.8 | Veikindi barna yngri en 13 ára | |
| 12.9 | Ákvæði til bráðabirgða | |
| 12.10 | Starfsendurhæfingarsjóður | |
| 13 | Lífeyrissjóður og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar..... | 26 |
| 13.1 | Aðild að lífeyrissjóði | |
| 13.2 | Iðgjaldagreiðslur | |
| 13.3 | Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar | |
| 14 | Ráðningarsamningur, launaseðill og félagsgjöld..... | 27 |
| 14.1 | Ráðningarsamningur | |
| 14.2 | Launaseðill | |
| 14.3 | Félagsgjöld | |
| 15 | Gildistími | 28 |
| 15.1 | Gildistími | |
| 15.2 | Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur | |

| | |
|--|-----------|
| Bókanir 2020..... | 29 |
| Fylgiskjal 1 - Launatöflur | 31 |
| Fylgiskjal 1 með samningi 2005..... | 33 |

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 heilsuþrests 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 launalausni 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 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 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. 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.

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 frávík:
- 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 Slysehætta

6.5.1 Varast skal eftir föngum að starfsmaður sé einn við störf þar sem slysehætta 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, stjúpbörn, 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 verk svið 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 Skytt 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 megji 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 álitu. 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 slysaföll í fæðingarorlofi

- 12.7.1 Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindafalla 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 fylgiskjöllum. 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 langtímevikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímevikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK.

Við endurskoðun veikindakafans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímevikindi 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 náinni 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.