

# KJARASAMNINGUR

Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

og

Félag íslenskra listamanna í sviðslistum og kvikmyndum vegna  
dansara og æfingastjóra hjá Íslenska dansflokki

| <b>Efnisyfirlit</b>                           | <b>Bls.</b> |
|-----------------------------------------------|-------------|
| <b>1 Kaup .....</b>                           | <b>1</b>    |
| 1.1 Mánaðarlaun.....                          | 1           |
| 1.2 Röðun starfa og mat álags .....           | 1           |
| 1.3 Viðbótarlaun.....                         | 1           |
| 1.4 Tímavinnukaup .....                       | 2           |
| 1.5 Yfirvinnukaup .....                       | 2           |
| 1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag .....          | 2           |
| 1.7 Sýningarlaun.....                         | 3           |
| 1.8 Persónuuppbót í desember .....            | 3           |
| <b>2 Um vinnutíma .....</b>                   | <b>4</b>    |
| 2.1 Almennt .....                             | 4           |
| 2.2 Dagvinna .....                            | 5           |
| 2.3 Yfirvinna.....                            | 5           |
| 2.4 Hvíldartími .....                         | 6           |
| <b>3 Hlé frá vinnu, fæði og matstofa.....</b> | <b>9</b>    |
| 3.1 Hlé frá vinnu .....                       | 9           |
| 3.2 Fæði og mótuneyti .....                   | 9           |
| <b>4 Orlof.....</b>                           | <b>10</b>   |
| 4.1 Lengd orlofs .....                        | 10          |
| 4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót.....             | 10          |
| 4.3 Orlofsárið .....                          | 10          |
| 4.4 Sumarorlof .....                          | 10          |
| 4.5 Ákvörðun orlofs.....                      | 10          |
| 4.6 Frestun orlofs.....                       | 11          |
| 4.7 Áunninn orlofsréttur.....                 | 11          |
| 4.8 Orlofssjóður .....                        | 11          |
| <b>5 Ferðir og gisting .....</b>              | <b>12</b>   |
| 5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi .....   | 12          |
| 5.2 Dagpeningar innanlands .....              | 12          |
| 5.3 Greiðsluháttur .....                      | 12          |
| 5.4 Vinnusókn og ferðir .....                 | 12          |
| 5.5 Ferðatími erlendis .....                  | 12          |
| 5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis .....       | 13          |
| 5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.....     | 13          |
| 5.8 Ferðakostnaðarnefnd.....                  | 13          |
| <b>6 Aðbúnaður og hollustuhættir.....</b>     | <b>14</b>   |

|           |                                                                                                  |           |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 6.1       | Réttur starfsmanna .....                                                                         | 14        |
| 6.2       | Um vinnustaði .....                                                                              | 14        |
| 6.3       | Lyf og sjúkragögn.....                                                                           | 14        |
| 6.4       | Öryggiseftirlit.....                                                                             | 14        |
| 6.5       | Slysahætta.....                                                                                  | 14        |
| 6.6       | Læknisskoðun / veikindi .....                                                                    | 14        |
| <b>7</b>  | <b>Tryggingar .....</b>                                                                          | <b>15</b> |
| 7.1       | Slysatryggingar .....                                                                            | 15        |
| 7.2       | Farangurstrygging.....                                                                           | 16        |
| 7.3       | Persónulegir munir.....                                                                          | 16        |
| <b>8</b>  | <b>Endurmenntun, eftirmenntun.....</b>                                                           | <b>17</b> |
| 8.1       | Endurmenntun, framhaldsnám.....                                                                  | 17        |
| 8.2       | Launalaust leyfi.....                                                                            | 17        |
| 8.3       | Starfsmenntunarsjóður.....                                                                       | 17        |
| 8.4       | Starfsþróunarsetur háskólamanna .....                                                            | 17        |
| 8.5       | Sérstakur mennta- og fræðslusjóður .....                                                         | 17        |
| <b>9</b>  | <b>Stofnanapáttur og samstarfsnefndir .....</b>                                                  | <b>18</b> |
| 9.1       | Skilgreining stofnanasamnings .....                                                              | 18        |
| 9.2       | Markmið stofnanasamnings .....                                                                   | 18        |
| 9.3       | Gerð og framkvæmd stofnanasamnings .....                                                         | 18        |
| 9.4       | Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda.....                                            | 20        |
| <b>10</b> | <b>Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa.....</b>                                           | <b>22</b> |
| 10.1      | Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður.....                                                 | 22        |
| 10.2      | Réttur til launa vegna veikinda og slysa .....                                                   | 22        |
| 10.3      | Starfshæfnisvottorð.....                                                                         | 24        |
| 10.4      | Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa ..... | 24        |
| 10.5      | Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns.....                                             | 25        |
| 10.6      | Skráning veikindadaga.....                                                                       | 25        |
| 10.7      | Veikindi og slysaföll í fæðingarorlofi .....                                                     | 25        |
| 10.8      | Veikindi barna yngri en 13 ára.....                                                              | 25        |
| 10.9      | Samráðsnefnd .....                                                                               | 26        |
| 10.10     | Ákvæði til bráðabirgða .....                                                                     | 26        |
| 10.11     | Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna .....                                | 26        |
| <b>11</b> | <b>Tilhögun fæðingarorlofs.....</b>                                                              | <b>27</b> |
| 11.1      | Gildissvið .....                                                                                 | 27        |
| 11.2      | Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi .....                                                   | 27        |
| 11.3      | Mæðravernd og tæknifrjógungun .....                                                              | 27        |

|           |                                                                     |           |
|-----------|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>12</b> | <b>Styrktarsjóður .....</b>                                         | <b>28</b> |
| 12.1      | Styrktarsjóður.....                                                 | 28        |
| <b>13</b> | <b>Lífeyrissjóður og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar.....</b> | <b>29</b> |
| 13.1      | Aðild að lífeyrissjóði .....                                        | 29        |
| 13.2      | Iðgjaldagreiðslur .....                                             | 29        |
| 13.3      | Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar .....                         | 29        |
| <b>14</b> | <b>Launaseðill og félagsgjöld .....</b>                             | <b>30</b> |
| 14.1      | Launaseðill .....                                                   | 30        |
| 14.2      | Félagsgjöld .....                                                   | 30        |
| <b>15</b> | <b>Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelld starf.....</b>           | <b>31</b> |
| 15.1      | Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelld starf .....                 | 31        |
| <b>16</b> | <b>Starfslok listdansara.....</b>                                   | <b>32</b> |
| 16.1      | Starfslok eftir a.m.k. átta ára samfelld starf .....                | 32        |
| <b>17</b> | <b>Gildistími .....</b>                                             | <b>33</b> |
| 17.1      | Gildistími.....                                                     | 33        |
| 17.2      | Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla .....                          | 33        |

|                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------|
| <p><i>Skáletraður texti og afmarkaður með ramma er hafður til skýringar</i></p> |
|---------------------------------------------------------------------------------|

# 1 Kaup

---

## 1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá og með 1. apríl 2024 greidd samkvæmt meðfylgjandi launatöflu (sjá fylgiskjal) sem tekur eftirfarandi breytingum á samningstímanum, nema annað leiði af launatöflum:

1. apríl 2026: Laun hækka um 3,5% eða 23.750 kr.

1. apríl 2027: Laun hækka um 3,5% eða 23.750 kr.

1.1.2 Þegar unnin er 8 stunda vinnudagur reglubundið, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

1.1.3 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. 9.3.3.1.

1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 9.3.3.2 og 9.3.2., sem álagsprep.

## 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 samfellt.

## **1.4 Tímavinnukaup**

1.4.1 Tímakaup í dagvinnu er 0,615% af mánaðarkaupi í hverjum launaflokki og þrepi.

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við störf í námshléum.
2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra, árvissra álagstíma ýmissa ríkisstofnana, þó eigi lengur en tvo mánuði.
3. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum.
4. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
5. Lífeyrispegum sem vinna hluta úr starfi.

## **1.5 Yfirvinnukaup**

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

1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. gr. 2.1.4.3. greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum.

1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann og í samráði við félagið.

1.5.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.

## **1.6 Álagsgreiðslur - vaktaálag**

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga - föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga - fimmtudaga

45,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

45,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga

33,33% kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga

45,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda gr. 2.3.2.1 og 2.3.2.2.

- 1.6.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi, skv. gr. 1.6.1.
- 1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili skv. gr. 2.2.1 er 33,33% álag.

## **1.7 Sýningarlaun**

- 1.7.1 Sýningarlaun er sérstök launaeining sem er greidd óháð því hvort viðkomandi starfsmaður hefur náð yfirvinnu skv. vinnuskyldu eða ekki. Frá 1. september 2025 skulu sýningarlaun fyrir sýningar í fullri lengd vera 12.824 kr. og 6.412 kr. fyrir forsýningar og styttri sýningar.
- 1.7.2 Sýningarlaun hækka á samningstímanum um 3,5% þann 1. apríl 2026 og aftur um 3,5% þann 1. apríl 2027.

## **1.8 Persónuuppbót í desember**

- 1.8.1 Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2025 110.000 kr.

Á árinu 2026 114.000 kr.

Á árinu 2027 118.000 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 persónuuppbót, 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 Um vinnutíma

---

### 2.1 Almennt

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir.

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila.

Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1.

2.1.3 Vinnutími *starfsmanna* skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

1. Nýársdagur
2. Skírdagur
3. Föstudagurinn langi
4. Laugardagur fyrir páska
5. Páskadagur
6. Annar í páskum
7. Sumardagurinn fyrsti
8. 1. maí
9. Uppstigningardagur
10. Hvítasunnudagur
11. Annar í hvítasunnu
12. 17. júní
13. Frídagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
15. Jóladagur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
7. Jóladagur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

## 2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu 08:00 - 17:00 frá mánudegi til föstudags.
- 2.2.2 Forstöðumanni stofnunar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.
- 2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. 2. mgr. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

## 2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fer fram utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstöðum frídögum skv. gr. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5 nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.
- 2.3.3 Útköll
  - 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefst. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.
  - 2.3.3.2 Ef útkall hefst á tímabilinu 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 - 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstöðum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar við unninn tíma.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. gr. 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Reglubundin vinna dagvinnumanna innan dagvinnumarka, í einn mánuð eða lengur, allt að vinnuskyldu miðað við fullt starf, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst. Það sama gildir um reglubundna vinnu vaktavinnnumanna, að uppfylltum sömu skilyrðum, óháð því hvenær sólarhrings sú vinna fer fram.

*Því er beint til stofnana að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli enda sé yfirvinna reglubundin eða fyrirséð.*

2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síður en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.

2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.

Ef samkomulag er á milli aðila má einnig veita 1,62 klst. í frí í dagvinnu fyrir hvern yfirvinnutíma og fellur þá greiðsla yfirvinnukaups niður enda kemur hún í stað unninnar yfirvinnustundar.

*Talan 1,62 er fundin með því að margfalda 156 stundir miðað við meðalmánuð (m.v. vikulega vinnuskyldu sem er 36 virkar vinnustundir) með reiknistuðli yfirvinnu 2 sem er 1,0385%.*

2.3.9 Þegar starfsmenn vistheimila ferðast með og annast vistmenn á ferðalögum, skal hver ferðadagur reiknaður allt að 12 klst. Vinnutíma umfram reglubundna vinnuskyldu greiðist sem yfirvinna. Vegna næturgistingar á ferðalögum með vistmönnum greiðast að auki 2 klst.

2.3.10 Fjarvistaruppbót

2.3.10.1 Greiða skal fjarvistaruppbót vegna dvalar í lengri tíma við störf fjarri föstum vinnustað skv. kjarasamningi eftir því sem nánar er greint í samkomulagi þessu.

2.3.10.2 Fjarvistaruppbót greiðist vegna tímabundinna starfa á vinnustöðum í óbyggðum, á hafi úti eða sambærilegum vinnustöðum þar sem ekki er unnt að sækja vinnustað frá heimili eða fastri aðstöðu vinnuveitanda í byggð eða svo er ekki gert að ákvörðun vinnuveitanda.

2.3.10.3 Fjarvistaruppbót greiðist þannig að til viðbótar unnum tíma skal greiða eina klst. í yfirvinnu á dag frá og með þriðja degi samfelldrar fjarvistar, sem uppfyllir skilyrði gr. 2.3.10.2. Greiðsla þessi fellur niður sé greitt fyrir vinnu þessa skv. sérstökum samningum umfram það sem ákveðið er í kjarasamningi Sameykis.

## 2.4 Hvíldartími

2.4.1 Gildissvið o. fl.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, sem fylgir kjarasamningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans.

*Í þessu sambandi vísast jafnframt til leiðbeininga samráðsnefndar um skipulag vinnutíma, dags. 16. febrúar 2001. Samráðsnefnd þessi er skipuð samkvæmt 14. gr. framangreinds samnings og er henni jafnframt falið að fjalla um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna þeirra málefna sem þar er fjallað um.*

2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður a.m.k.

11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími á 24 klst. tímabili fari umfram 13 klst.

*Skipulagt eða venjubundið upphaf vinnudags - skýring: Sé skipulagt upphaf vinnudags t.d. kl. 8:00, skal miða við það tímamark. Hafi starfsmaður á hinn bóginn fastan vinnutíma sem hefst t.d. kl. 20:00, skal sólarhringurinn miðaður við það tímamark. Í vaktavinnu er eðlilegt að miða upphaf vinnudags við merktan vinnudag á vaktskrá/varðskrá. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafríi, miðast upphafið við tímamörk síðasta merkta vinnudags.*

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

#### 2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

##### 2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.

Frávíkshéimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

##### 2.4.3.2 Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar bjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannahæill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávika frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.

##### 2.4.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvíld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvíld, sé þess nokkur kostur.

#### 2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku.

Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum.

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.

#### 2.4.5 Frítökuréttur

2.4.5.1 *Almenn skilyrði frítökuréttar.* Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvíld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

2.4.5.2 *Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé.* Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

2.4.5.3 *Vinna umfram 16 klst.* Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

2.4.5.4 *Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.* Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfelld fullar 24 stundir, skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

2.4.5.5 *Vinna á undan hvíldardegi.* Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

2.4.5.6 *Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli.* Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.

2.4.5.7 *Frítaka.* Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.

2.4.5.8 *Greiðsla hluta frítökuréttar.* Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.

2.4.5.9 *Uppgjör við starfslok.* Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fynnist ekki.

2.4.6 *Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.*

Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

### 3 Hlé frá vinnu, fæði og matstofa

#### 3.1 Hlé frá vinnu

- 3.1.1 Starfsmönnum er heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína þegar því verður við komið starfsins vegna og slík hlé eru hluti af virkum vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er með samkomulagi stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar að ákvarða dagleg hlé sem eru á forræði starfsmanna. Ákvörðuð lengd þeirra lengir daglega viðveru starfsmanna samsvarandi enda teljast slík hlé ekki til virks vinnutíma.

Á þeim stofnunum þar sem hlé eru ákvörðuð með slíku samkomulagi og unnið er í hléinu að beiðni yfirmanns er greitt fyrir það með yfirvinnukaupi.

*Þeir einstaklingar og/eða starfahópar sem fyrir gildistöku þessa samnings fengu að jafnaði reglubundið greiðslur skv. gr. 3.2. í eldri samningi, skulu halda sambærilegum greiðslum sbr. bókun 2.*

#### 3.2 Fæði og mótuneyti

- 3.2.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.2.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er starfrækt mótuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mótuneyti á vegum vinnuveitanda, eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.2.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.2.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mótuneyti Stjórnarráðsins.
- 3.2.4 Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.2.1 eða er á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 638 kr. enda sé dagleg vinnuskylda starfsmanns 6 klukkustundir eða lengri.
- 3.2.5 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu maí mánaðar 2024 sem grunnvísitölu (236,6 stig) miðað við undirvísitölur frá 2008.
- 3.2.6 Þar sem mótuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mótuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

## 4 Orlof

---

### 4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar (240 stundir miðað við 40 stunda vinnuviku) 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 2026      62.000 kr.

Á árinu 2027      64.000 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) samfelldt 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. Áunnin orlofsuppbót skal gerð 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 allt að 30 daga orlof, þar af 15 daga samfellda, á sumarorlofstímabilinu, enda 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 svo fljótt sem verða má og eigi síðar en 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 geymst til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingar- og foreldraorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar. Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekens 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, sbr. grein 4.6.2.
- 4.6.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á ólaunuðu orlofi í allt að 30 daga.
- 4.6.5 Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2019, allt að 60 daga, 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 Ferðir og gisting

---

### 5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum vinnuveitanda skal greiðast eftir reikningi enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

### 5.2 Dagpeningar innanlands

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.

### 5.3 Greiðsluháttur

- 5.3.1 Fyrirfram skal af stofnun og starfsmanni ákveðið hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

### 5.4 Vinnusókn og ferðir

- 5.4.1 Starfsmenn skulu sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2 Þegar starfsmenn hefja eða hætta vinnu á tímabilinu frá kl. 00:05 til kl. 06:55 virka daga og frá kl. 00:05 til kl. 10:00 á sunnudögum eða á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3, skal þeim séð fyrir ferðum eða greiddur ferðakostnaður að og frá vinnustað innan 12 km fjarlægðar, en þó utan 1,5 km.

### 5.5 Ferðatími erlendis

- 5.5.1 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitenda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis vera með eftirfarandi hætti:

Sé brottför/heimkoma flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og/eða eftir kl. 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33% álagi skv. gr. 1.6.1 fyrir hvort tilvik.

Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 55% álagi skv. gr. 1.6.1, án tillits til þess hvenær dags flugið er.

Á stórhátíðardögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 90% álagi skv. gr. 1.6.1, án tillits til þess hvenær dags flugið er.

Starfsmanni er heimilt að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma þannig að 20 mínútna frí jafngildir 33,33% álagi, 33 mínútna frí jafngildir 55% álagi og 54 mínútna frí jafngildir 90% álagi.

## **5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis**

- 5.6.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.
- 5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað annan en fargjöld, s.s. kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

## **5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.**

- 5.7.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.

## **5.8 Ferðakostnaðarnefnd**

- 5.8.1 Upphæð dagpeninga samkvæmt samningi þessum skal endurskoða þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess, þó ekki sjaldnar en á þriggja mánaða fresti. Endurskoðunin skal unnin af nefnd er sé skipuð einum fulltrúa BSRB, einum fulltrúa BHM og tveimur fulltrúum tilnefndum af fjármálaráðherra.
- 5.8.2 Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalarkostnaði svo og greiðslu fyrir afnot eigin bifreiðar starfsmanna, sé notkun hennar nauðsynleg vegna starfsins.
- 5.8.3 Náist ekki samkomulag í nefndinni, skal oddamaður tilnefndur af Hagstofu Íslands.

## 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.
- 6.2.2 Gert er ráð fyrir því að starfsfólk geti sinnt reglubundnum störfum sínum innan hefðbundins vinnudags. Mikilvægt er að stofnanir setji sér viðverustefnu þar sem m.a. er skert á skilum milli vinnu og einkalífs. Í þeim tilvikum sem starfsfólk þarf að sinna vinnu utan hefðbundins vinnutíma skal það koma fram í starfslýsingu og starfskjörum viðkomandi. Að öðrum kosti skal greiða sérstaklega fyrir vinnuframlag sem yfirmaður krefst af starfsmanni utan hefðbundins vinnutíma.

### 6.3 Lyf og sjúkragögn

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

### 6.4 Öryggiseftirlit

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

### 6.5 Slyshætta

- 6.5.1 Varast skal eftir föngum, að starfsmaður sé einn við störf þar sem slyshætta er mikil.
- Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.

### 6.6 Læknisskoðun / veikindi

- 6.6.1 Á vinnustöðum þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, getur Félag íslenskra listamanna í sviðslitum og kvikmyndum óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd eins og fljótt og unnt er.

## 7 Tryggingar

---

### 7.1 Slysatryggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanegrar 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 reglur nr. 30/1990 og nr. 31/1990 sem fjármálaráðherra hefur sett.

7.1.2 Dánarslysabætur eru<sup>1</sup>:

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 1.033.900 kr.

vegna slyss í starfi 1.033.900 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

vegna slyss utan starfs 3.167.100 kr.

vegna slyss í starfi 7.570.700 kr.

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

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

vegna slyss utan starfs 4.332.600 kr.

vegna slyss í starfi 12.355.000 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 1.033.900 kr.

vegna slyss í starfi 2.470.700 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 tölulíðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölul. geta komið bætur skv. 4. tölul. 22

---

<sup>1</sup> Sjá nánar á [www.gogn.fjr.is](http://www.gogn.fjr.is)

- 7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:  
vegna slyss utan starfs 8.328.400 kr.  
vegna slyss í starfi 21.972.700 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 neysluverðs í mars 2019, 465,3 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í september 2004 miðað við þær breytingar sem hafa orðið á vísitölu neysluverðs frá september 2004, 235,6 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysadegi.  
Bótafjárhæðir eru uppfærðar mánaðarlega og birtar á vef fjármálaráðuneytisins – <http://www.gogn.fjr.is>.
- 7.1.5 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart vátryggða, skulu slysabætur samkvæmt slysstryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.
- 7.1.6 Verði starfsmaður fyrir líkams- eða munatjóni í starfi sínu við að sinna einstaklingi sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, eða sinna einstaklingi sem dæmdur hefur verið til fangelsisvistar eða vistaður í fangelsi eða á stofnun af öðrum orsökum skal honum bætt það tjón sem hann verður fyrir vegna starfs síns.  
Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins. Embætti ríkislögmanns fjallar um bótakröfu samkvæmt grein þessari og annast uppgjör bóta í umboði fjármálaráðuneytisins

## 7.2 Farangurstrygging

- 7.2.1 Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum vinnuveitanda skal tryggður samkvæmt reglum um farangurstryggingar, nr. 281/1988.  
Sjá „Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum ríkisins“ á vefsíðum fjármálaráðuneytisins – <http://www.fjr.is>.

## 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 samkvæmt mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati eins fulltrúa frá hvorum aðila.  
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 Endurmenntun, eftirmenntun

---

### 8.1 Endurmenntun, framhaldsnám

- 8.1.1 Starfsmaður sem unnið hefur í fjögur ár hjá sömu stofnun á rétt á leyfi til að stunda endurmenntun/framhaldsnám enda sé það í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun viðkomandi stofnunar eða starfsmanns sé hún til staðar. Í leyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 12.2.6.

Starfsmaður ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok. Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili.

Heimilt er að greiða ferða- og dvalarkostnað samkvæmt 5. kafla.

- 8.1.2 Komi til þess að aðsókn eftir því að nýta sér leyfi samkvæmt grein 10.1 valdi erfiðleikum í rekstri stofnunar hefur stofnun heimild til að takmarka þann fjölda sem nýtir réttinn við 10% á ári, annað hvort miðað við fjölda vikna eða fjölda háskólamenntaðra starfsmanna sem falla undir grein 10.1 á stofnuninni.

### 8.2 Launalaust leyfi

- 8.2.1 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi í hæfilegan tíma ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar.

### 8.3 Starfsmenntunarsjóður

- 8.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í Starfsmenntunarsjóð BHM sem nemur 0,22% af heildarlaunum félagsmanna.

### 8.4 Starfsþróunarsetur háskólamanna

- 8.4.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag til Starfsþróunarseturs háskólamanna er nemi 0,70% af heildarlaunum félagsmanna.

### 8.5 Sérstakur mennta- og fræðslusjóður

- 8.5.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlegt framlag til Félags íslenskra listamanna í sviðslistum og kvikmyndum sem nemur 0,1% af heildarlaunum félagsmanna. Fjármunum þessum skal verja til hagfræðilegra greininga, fræðslu til trúnaðarmanna og námskeiðshalds í þágu félagsmanna. Á sama tíma fellur niður sama iðgjald til BHM af launum félagsmanna.

## 9 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

---

### 9.1 Skilgreining stofnanasamnings

- 9.1.1 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 starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og viðkomandi stéttarfélaga 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.

### 9.2 Markmið stofnanasamnings

- 9.2.1 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 stofnana og stuðla að árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu stofnana.

### 9.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings

- 9.3.1 Við gerð samningsins 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 skipurits 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.

Stéttarfélög eða stofnun geta gert sameiginlegan stofnanasamning, ýmist sameiginlega fyrir félög innan stofnunar eða fyrir hóp stofnana.

- 9.3.2 Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka skv. 9.3.3.1 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 álagsþrep. Slíkt álag skal háð endurmati. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagspátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

9.3.3 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:

9.3.3.1 Röðun starfs. Röðun miðist við að um viðvarandi/stöðugt verksvið 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.

9.3.3.2 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. Stytttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

9.3.3.3 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.

- 9.3.3.4 Þættir skv. 9.3.3.2 og 9.3.3.3 eru eingöngu metnir til röðunar í álagsprep. 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.

- 9.3.4 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.

## **9.4 Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda**

- 9.4.1 Skipan samstarfsnefnda

- 9.4.1.1 Hjá stofnunum ríkisins skulu starfa samstarfsnefndir, sem skipaðar eru fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélögum/starfsmönnum og stofnunum.

Aðildarfélög BHM á stofnun skulu tilnefna einn fulltrúa hvert í samstarfsnefnd. Þessir fulltrúar velja sér allt að þrjá talsmenn og jafnmarga til vara. Stofnunin tilnefnir allt að 3 fulltrúa og jafnmarga til vara.

- 9.4.2 Hlutverk samstarfsnefnda

- 9.4.2.1 Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. gr. 11.3. Þar skal og samið um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

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

- 9.4.3 Starfshættir samstarfsnefnda

- 9.4.3.1 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 stofnunar. 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.

- 9.4.3.2 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.

## 10 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

### 10.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 10.1.1 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.
- 10.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 10.1.3 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.
- 10.1.4 Skýlt 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.
- 10.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 10.1.1-10.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 10.1.6 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.

### 10.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 10.2.1 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. 10.2.6-10.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

| Starfstími              | Fjöldi daga |
|-------------------------|-------------|
| 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 kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 10.2.6-10.2.7.

Starfstími Fjöldi daga

|                      |           |
|----------------------|-----------|
| 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.

- 10.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 10.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 10.2.6-10.2.7 svo lengi sem veikinda-dagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

| Starfstími              | Fjöldi daga |
|-------------------------|-------------|
| 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. 10.2.6-10.2.7.

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

- 10.2.3 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.

*Sjá reglur um eftirlaunamenn í tímavinnu í viðauka 1.*

- 10.2.4 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.

- 10.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 10.2.1 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.

- 10.2.6 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 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 10.2.7 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. 10.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 10.2.6.
- 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. 10.2.6 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.
- 10.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 10.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 10.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 10.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 10.2.10 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.

### 10.3 Starfshæfnisvottorð

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

### 10.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

- 10.4.1 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 megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 10.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 10.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 10.4.3 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.

## **10.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns**

- 10.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 10.4.1-10.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 10.2.6 í 3 mánuði.
- 10.5.2 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.
- 10.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 10.4.1-10.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andláts-mánaðar áður en laun skv. gr. 10.5.1-10.5.2 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. 10.2.1-10.2.10 var tæmur.

## **10.6 Skráning veikindadaga**

- 10.6.1 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.

## **10.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi**

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

## **10.8 Veikindi barna yngri en 13 ára**

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.

## **10.9 Samráðsnefnd**

- 10.9.1 Setja skal á fót samráðsnefnd. Skal hún skipuð fulltrúum samningsaðila samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000, þremur tilnefndum af hvorum aðila samkomulagsins. Samráðsnefndin skal fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða um veikindarétt samkvæmt samkomulagi þessu.

## **10.10 Ákvæði til bráðabirgða**

- 10.10.1 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.

## **10.11 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna**

- 10.11.1 Hvað varðar brottfall fyrri reglna um veikindarétt, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftndar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum, sem undirritað var 24. október 2000.

## 11 Tilhögun fæðingarorlofs

---

### 11.1 Gildissvið

- 11.1.1 Kaffi þessi tekur til foreldris sem er í a.m.k. 25% starfi og starfað hefur í samfelld 6 mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðanda og er með gilda ráðningu við upphaf orlofsins.

### 11.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 11.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 8. gr. laga nr.144/2020 um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 11.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs, telst samkvæmt framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur sbr. lög um fæðingar- og foreldraorlof.
- 11.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í B-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins.
- 11.2.4 Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa, skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

### 11.3 Mæðravernd og tæknifrjógungun

- 11.3.1 Barnshafandi foreldri á rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar og skal halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns), þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.
- 11.3.2 Þeir starfsmenn sem þurfa að vera fjarverandi vegna tæknifrjógungunar halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga. Starfsmaður skal skila vottorði frá viðkomandi lækni.

## 12 Styrktarsjóður

---

### 12.1 Styrktarsjóður

- 12.1.1 Løggjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Løggjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningi launagreiðanda.

## **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 séreignarlífeyrissparnaður starfsmanns, allt að 2%.

## **14 Launaseðill og félagsgjöld**

---

### **14.1 Launaseðill**

- 14.1.1 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, frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

### **14.2 Félagsgjöld**

- 14.2.1 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 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelldt starf**

---

### **15.1 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelldt starf**

15.1.1 Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldt starf hjá sömu stofnun, er uppsagnarfrestur sem hér segir:

1. 4 mánuðir er starfsmaður er orðinn 55 ára
2. 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára
3. 6 mánuðir ef hann er orðinn 63 ára

Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

## 16 Starfslok listdansara

---

### 16.1 Starfslok eftir a.m.k. átta ára samfellt starf

- 16.1.1 Listdansari, sem hefur verið fastráðinn dansari í a.m.k. átta ár og lætur af störfum við Íslenska dansflokkinn vegna þess að hann uppfyllir ekki lengur listrænar kröfur listgreinarinnar á rétt til styrks með tvennum hætti og skal þremur mánuðum fyrir starfslok velja hvora leiðina hann kýs.

#### **Leið a.**

Listdansari skal við starfslok eiga rétt á eingreiðslu sem hér segir:

Eftir 8 ára starf skal listdansari fá greidda eingreiðslu sem nemur 7,5 mánaðarlaunum viðkomandi dansara.

Eftir 12 ára starf skal listdansari fá greidda eingreiðslu sem nemur 10 mánaðarlaunum viðkomandi dansara.

#### **Leið b.**

Listdansari skal við starfslok eiga rétt á námsstyrk sem nemur 75% af launum viðkomandi sem hér segir:

Eftir 8 ára starf skal greiða námsstyrk í tvö ár.

Eftir 12 ára starf skal greiða námsstyrk í þrjú ár.

Listdansari sem velur leið b. skal gera stjórn Íslenska dansflokksins grein fyrir hvaða nám hann hyggst stunda. Listdansari skal árlega skila vottorði um skólavist til stjórnar Íslenska dansflokksins. Listdansari sem hefur valið leið b. á rétt á að fresta framkvæmd hennar í tvö ár.

## 17 Gildistími

---

### 17.1 Gildistími

- 17.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. október 2025 til 31. mars 2028 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

### 17.2 Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla

- 17.2.1 Kjarasamningur þessi er gerður í kjölfar kjarasamninga á almennum vinnumarkaði í mars 2024. Komi til þess að launa- og forsendunefnd ASÍ og SA ákveði launa- eða kjarabreytingar vegna forsendubrests skulu aðilar taka upp viðræður um með hvaða hætti slík breyting gildi fyrir samning þennan. Slíkar breytingar skulu skila sambærilegum kjarabreytingum og á almennum markaði enda feli þær ekki í sér breytingar á kjörum sem þegar er að finna í kjarasamningi aðila.

Komi til þess að kjarasamningum á almennum markaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum aðila heimilt að segja samningi þessum 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 6. október 2025 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 2. október 2025

f.h. fjármála- og efnahagsráðherra  
með fyrirvara um samþykki

f.h. Félags íslenskra listamanna í  
sviðslistum og kvikmyndum  
vegna dansara og æfingastjóra  
hjá Íslenska dansflokknum  
með fyrirvara um samþykki

**Bókanir með samkomulagi  
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs  
og  
Félags listamanna í sviðslistum og kvikmyndum vegna dansara og  
æfingastjóra hjá Íslenska dansflokknum  
hins vegar  
dags. 2. október 2025**

**Bókun 1**

Í kafla 2 um vinnutíma í kjarasamningi þessum segir að vinnuvika starfsmanna í fullu starfi sé 36 virkar vinnustundir. Þar sem dansarar eru með lengra sumarorlof en kveðið er á um í kjarasamningi þarf að taka tillit þess við skipulag vinnu þeirra yfir vetrartímann.

**Fylgiskjal**  
**með samkomulagi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs**  
**annars vegar**  
**og**  
**Félags listamanna í sviðslistum og kvikmyndum vegna dansara og**  
**æfingastjóra hjá Íslenska dansflokknum**  
**hins vegar**  
**dags. 2. október 2025**  
**Launatöflur sem gilda á samningstímanum.**

Launatafla sem gildir frá 1. september 2025 (tölur a.t.t. launatöfluauka viðmiðunartímabils des 23 - des 24)

|    | 0         | 1         | 2         | 3         | 4         | 5         | 6         | 7         | 8         |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1  | 481.985   | 494.035   | 506.085   | 518.134   | 530.184   | 542.233   | 554.283   | 566.333   | 578.382   |
| 2  | 498.068   | 510.520   | 522.971   | 535.424   | 547.875   | 560.327   | 572.778   | 585.230   | 597.682   |
| 3  | 514.954   | 527.828   | 540.702   | 553.576   | 566.450   | 579.324   | 592.197   | 605.071   | 617.945   |
| 4  | 532.685   | 546.003   | 559.320   | 572.637   | 585.954   | 599.271   | 612.588   | 625.905   | 639.222   |
| 5  | 551.302   | 565.085   | 578.868   | 592.650   | 606.433   | 620.215   | 633.998   | 647.780   | 661.563   |
| 6  | 570.851   | 585.122   | 599.393   | 613.664   | 627.936   | 642.207   | 656.479   | 670.749   | 685.021   |
| 7  | 591.376   | 606.160   | 620.945   | 635.729   | 650.514   | 665.299   | 680.083   | 694.867   | 709.652   |
| 8  | 619.170   | 634.649   | 650.129   | 665.607   | 681.087   | 696.567   | 712.045   | 727.525   | 743.004   |
| 9  | 645.525   | 661.663   | 677.801   | 693.939   | 710.077   | 726.216   | 742.353   | 758.492   | 774.630   |
| 10 | 671.229   | 688.010   | 704.790   | 721.572   | 738.352   | 755.133   | 771.913   | 788.694   | 805.476   |
| 11 | 698.556   | 716.020   | 733.484   | 750.948   | 768.412   | 785.876   | 803.339   | 820.803   | 838.267   |
| 12 | 727.690   | 745.882   | 764.074   | 782.266   | 800.459   | 818.651   | 836.843   | 855.036   | 873.227   |
| 13 | 756.651   | 775.567   | 794.483   | 813.400   | 832.315   | 851.232   | 870.148   | 889.064   | 907.981   |
| 14 | 794.483   | 814.345   | 834.207   | 854.070   | 873.931   | 893.793   | 913.656   | 933.518   | 953.380   |
| 15 | 834.207   | 855.062   | 875.917   | 896.773   | 917.628   | 938.483   | 959.338   | 980.194   | 1.001.049 |
| 16 | 875.917   | 897.816   | 919.714   | 941.611   | 963.509   | 985.407   | 1.007.306 | 1.029.203 | 1.051.101 |
| 17 | 919.714   | 942.706   | 965.699   | 988.692   | 1.011.685 | 1.034.678 | 1.057.670 | 1.080.663 | 1.103.656 |
| 18 | 965.699   | 989.842   | 1.013.984 | 1.038.126 | 1.062.269 | 1.086.412 | 1.110.554 | 1.134.697 | 1.158.839 |
| 19 | 1.013.984 | 1.039.334 | 1.064.683 | 1.090.033 | 1.115.382 | 1.140.732 | 1.166.081 | 1.191.431 | 1.216.781 |
| 20 | 1.063.212 | 1.089.792 | 1.116.372 | 1.142.953 | 1.169.534 | 1.196.113 | 1.222.694 | 1.249.274 | 1.275.855 |
| 21 | 1.115.280 | 1.143.162 | 1.171.044 | 1.198.926 | 1.226.808 | 1.254.690 | 1.282.572 | 1.310.454 | 1.338.336 |
| 22 | 1.169.786 | 1.199.031 | 1.228.275 | 1.257.520 | 1.286.764 | 1.316.010 | 1.345.254 | 1.374.498 | 1.403.743 |
| 23 | 1.225.581 | 1.256.220 | 1.286.860 | 1.317.499 | 1.348.139 | 1.378.778 | 1.409.418 | 1.440.057 | 1.470.697 |
| 24 | 1.284.163 | 1.316.267 | 1.348.371 | 1.380.475 | 1.412.579 | 1.444.683 | 1.476.787 | 1.508.891 | 1.540.995 |
| 25 | 1.345.671 | 1.379.313 | 1.412.954 | 1.446.596 | 1.480.238 | 1.513.880 | 1.547.521 | 1.581.163 | 1.614.805 |
| 26 | 1.410.252 | 1.445.508 | 1.480.765 | 1.516.020 | 1.551.277 | 1.586.533 | 1.621.790 | 1.657.046 | 1.692.303 |
| 27 | 1.478.060 | 1.515.011 | 1.551.963 | 1.588.914 | 1.625.866 | 1.662.817 | 1.699.769 | 1.736.721 | 1.773.672 |
| 28 | 1.551.963 | 1.590.762 | 1.629.561 | 1.668.360 | 1.707.160 | 1.745.959 | 1.784.757 | 1.823.556 | 1.862.355 |

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2026 (tölur a.t.t. launatöfluauka viðmiðunartímabils des 23- des 24)

|    | 0         | 1         | 2         | 3         | 4         | 5         | 6         | 7         | 8         |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 01 | 506.030   | 518.681   | 531.332   | 543.982   | 556.633   | 569.284   | 581.935   | 594.586   | 607.235   |
| 02 | 522.113   | 535.166   | 548.219   | 561.272   | 574.324   | 587.377   | 600.430   | 613.483   | 626.536   |
| 03 | 538.999   | 552.474   | 565.949   | 579.424   | 592.899   | 606.374   | 619.849   | 633.323   | 646.798   |
| 04 | 556.730   | 570.648   | 584.567   | 598.484   | 612.403   | 626.321   | 640.240   | 654.157   | 668.076   |
| 05 | 575.347   | 589.731   | 604.114   | 618.498   | 632.882   | 647.266   | 661.649   | 676.033   | 690.416   |
| 06 | 594.895   | 609.768   | 624.640   | 639.513   | 654.385   | 669.257   | 684.129   | 699.002   | 713.875   |
| 07 | 615.421   | 630.806   | 646.192   | 661.577   | 676.963   | 692.348   | 707.733   | 723.120   | 738.505   |
| 08 | 644.121   | 660.225   | 676.328   | 692.431   | 708.534   | 724.636   | 740.740   | 756.843   | 772.946   |
| 09 | 670.177   | 686.933   | 703.687   | 720.441   | 737.195   | 753.949   | 770.705   | 787.459   | 804.213   |
| 10 | 696.015   | 713.415   | 730.815   | 748.216   | 765.616   | 783.016   | 800.417   | 817.818   | 835.218   |
| 11 | 723.816   | 741.912   | 760.008   | 778.102   | 796.198   | 814.294   | 832.389   | 850.485   | 868.579   |
| 12 | 753.764   | 772.608   | 791.453   | 810.297   | 829.140   | 847.985   | 866.829   | 885.673   | 904.518   |
| 13 | 783.133   | 802.712   | 822.290   | 841.868   | 861.447   | 881.025   | 900.604   | 920.181   | 939.760   |
| 14 | 822.290   | 842.847   | 863.404   | 883.962   | 904.519   | 925.076   | 945.633   | 966.191   | 986.748   |
| 15 | 863.404   | 884.989   | 906.575   | 928.160   | 949.745   | 971.330   | 992.915   | 1.014.501 | 1.036.085 |
| 16 | 906.575   | 929.239   | 951.903   | 974.568   | 997.232   | 1.019.897 | 1.042.560 | 1.065.225 | 1.087.890 |
| 17 | 951.903   | 975.701   | 999.499   | 1.023.296 | 1.047.094 | 1.070.891 | 1.094.689 | 1.118.486 | 1.142.284 |
| 18 | 999.499   | 1.024.486 | 1.049.473 | 1.074.461 | 1.099.448 | 1.124.436 | 1.149.423 | 1.174.410 | 1.199.398 |
| 19 | 1.049.473 | 1.075.710 | 1.101.947 | 1.128.184 | 1.154.420 | 1.180.658 | 1.206.894 | 1.233.132 | 1.259.368 |
| 20 | 1.101.185 | 1.128.716 | 1.156.245 | 1.183.774 | 1.211.304 | 1.238.833 | 1.266.364 | 1.293.893 | 1.321.423 |
| 21 | 1.155.679 | 1.184.571 | 1.213.463 | 1.242.355 | 1.271.246 | 1.300.138 | 1.329.030 | 1.357.922 | 1.386.815 |
| 22 | 1.212.811 | 1.243.131 | 1.273.451 | 1.303.772 | 1.334.092 | 1.364.412 | 1.394.733 | 1.425.052 | 1.455.373 |
| 23 | 1.272.054 | 1.303.855 | 1.335.656 | 1.367.458 | 1.399.259 | 1.431.061 | 1.462.862 | 1.494.663 | 1.526.464 |
| 24 | 1.334.256 | 1.367.613 | 1.400.969 | 1.434.326 | 1.467.681 | 1.501.038 | 1.534.394 | 1.567.751 | 1.601.108 |
| 25 | 1.399.565 | 1.434.555 | 1.469.544 | 1.504.533 | 1.539.522 | 1.574.511 | 1.609.500 | 1.644.490 | 1.679.478 |
| 26 | 1.468.138 | 1.504.841 | 1.541.545 | 1.578.248 | 1.614.951 | 1.651.655 | 1.688.358 | 1.725.062 | 1.761.765 |
| 27 | 1.540.136 | 1.578.639 | 1.617.143 | 1.655.647 | 1.694.150 | 1.732.654 | 1.771.156 | 1.809.660 | 1.848.164 |
| 28 | 1.617.143 | 1.657.571 | 1.698.000 | 1.738.428 | 1.778.858 | 1.819.286 | 1.859.714 | 1.900.143 | 1.940.571 |
| 29 | 1.698.000 | 1.740.450 | 1.782.900 | 1.825.350 | 1.867.800 | 1.910.250 | 1.952.700 | 1.995.150 | 2.037.600 |

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2027 (tölur án launatöfluka)

|    | 0         | 1         | 2         | 3         | 4         | 5         | 6         | 7         | 8         |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 01 | 523.582   | 536.672   | 549.761   | 562.851   | 575.940   | 589.030   | 602.119   | 615.209   | 628.298   |
| 02 | 539.468   | 552.955   | 566.441   | 579.928   | 593.415   | 606.902   | 620.388   | 633.875   | 647.362   |
| 03 | 556.147   | 570.051   | 583.954   | 597.858   | 611.762   | 625.665   | 639.569   | 653.473   | 667.376   |
| 04 | 573.661   | 588.003   | 602.344   | 616.686   | 631.027   | 645.369   | 659.710   | 674.052   | 688.393   |
| 05 | 592.050   | 606.851   | 621.653   | 636.454   | 651.255   | 666.056   | 680.858   | 695.659   | 710.460   |
| 06 | 611.359   | 626.643   | 641.927   | 657.211   | 672.495   | 687.779   | 703.063   | 718.347   | 733.631   |
| 07 | 631.633   | 647.424   | 663.215   | 679.005   | 694.796   | 710.587   | 726.378   | 742.169   | 757.960   |
| 08 | 661.905   | 678.452   | 695.000   | 711.548   | 728.095   | 744.643   | 761.190   | 777.738   | 794.286   |
| 09 | 687.415   | 704.601   | 721.786   | 738.971   | 756.157   | 773.342   | 790.527   | 807.713   | 824.898   |
| 10 | 712.954   | 730.778   | 748.602   | 766.425   | 784.249   | 802.073   | 819.897   | 837.721   | 855.545   |
| 11 | 740.804   | 759.325   | 777.845   | 796.365   | 814.885   | 833.405   | 851.925   | 870.445   | 888.965   |
| 12 | 771.210   | 790.491   | 809.771   | 829.051   | 848.331   | 867.612   | 886.892   | 906.172   | 925.452   |
| 13 | 800.615   | 820.631   | 840.646   | 860.661   | 880.677   | 900.692   | 920.708   | 940.723   | 960.738   |
| 14 | 840.646   | 861.662   | 882.678   | 903.695   | 924.711   | 945.727   | 966.743   | 987.759   | 1.008.775 |
| 15 | 882.678   | 904.745   | 926.812   | 948.879   | 970.946   | 993.013   | 1.015.080 | 1.037.147 | 1.059.214 |
| 16 | 926.812   | 949.983   | 973.153   | 996.323   | 1.019.494 | 1.042.664 | 1.065.834 | 1.089.004 | 1.112.175 |
| 17 | 973.153   | 997.482   | 1.021.811 | 1.046.139 | 1.070.468 | 1.094.797 | 1.119.126 | 1.143.455 | 1.167.784 |
| 18 | 1.021.811 | 1.047.356 | 1.072.901 | 1.098.446 | 1.123.992 | 1.149.537 | 1.175.082 | 1.200.627 | 1.226.173 |
| 19 | 1.072.901 | 1.099.724 | 1.126.546 | 1.153.369 | 1.180.191 | 1.207.014 | 1.233.836 | 1.260.659 | 1.287.481 |
| 20 | 1.126.546 | 1.154.710 | 1.182.873 | 1.211.037 | 1.239.201 | 1.267.364 | 1.295.528 | 1.323.692 | 1.351.855 |
| 21 | 1.182.873 | 1.212.445 | 1.242.017 | 1.271.589 | 1.301.161 | 1.330.733 | 1.360.304 | 1.389.876 | 1.419.448 |
| 22 | 1.242.017 | 1.273.068 | 1.304.118 | 1.335.168 | 1.366.219 | 1.397.269 | 1.428.320 | 1.459.370 | 1.490.421 |
| 23 | 1.304.118 | 1.336.721 | 1.369.324 | 1.401.927 | 1.434.530 | 1.467.133 | 1.499.736 | 1.532.339 | 1.564.942 |
| 24 | 1.369.324 | 1.403.557 | 1.437.790 | 1.472.023 | 1.506.256 | 1.540.489 | 1.574.722 | 1.608.956 | 1.643.189 |
| 25 | 1.437.790 | 1.473.735 | 1.509.680 | 1.545.624 | 1.581.569 | 1.617.514 | 1.653.459 | 1.689.403 | 1.725.348 |
| 26 | 1.509.680 | 1.547.422 | 1.585.164 | 1.622.906 | 1.660.648 | 1.698.390 | 1.736.132 | 1.773.874 | 1.811.616 |
| 27 | 1.585.164 | 1.624.793 | 1.664.422 | 1.704.051 | 1.743.680 | 1.783.309 | 1.822.938 | 1.862.567 | 1.902.196 |
| 28 | 1.664.422 | 1.706.032 | 1.747.643 | 1.789.253 | 1.830.864 | 1.872.474 | 1.914.085 | 1.955.696 | 1.997.306 |
| 29 | 1.747.643 | 1.791.334 | 1.835.025 | 1.878.716 | 1.922.407 | 1.966.098 | 2.009.789 | 2.053.480 | 2.097.171 |
| 30 | 1.835.025 | 1.880.901 | 1.926.776 | 1.972.652 | 2.018.527 | 2.064.403 | 2.110.279 | 2.156.154 | 2.202.030 |

## Viðauki

### Launatöfluauki fyrir kjarasamningstímabilið 2024–2028

Tekinn skal upp launatöfluauki fyrir stéttarfélagið á kjarasamningstímabilinu 2024–2028. Launatöfluauka er ætlað að stuðla að því að þróun launakostnaðar starfsfólks á opinberum markaði innan vébanda hlutaðeigandi heildarsamtaka haldi að jafnaði í við þróun launakostnaðar sambærilegra hópa á almennum markaði en honum er ekki ætlað að tryggja þróun launakostnaðar einstakra stéttarfélaga eða starfsmanna. Samanburðarhópar á almennum markaði eru tilgreindir með bálkum íslenskrar starfaflokkunar Hagstofu Íslands (ÍSTARF) á tilgreindu tímabili. Launatöfluauki hefur ekki áhrif á umsamdar launahækkanir í kjarasamningum. Áhrif launabreytinga í tengslum við útfærslu 7. gr. samkomulags um breytingar á skipan lífeyrismála opinbers starfsfólks frá árinu 2016, hafa eftir atvikum ekki áhrif til lækkunar á launatöfluauka.

#### Samanburðarhópar heildarsamtaka

Bera skal saman þróun á launakostnaði þeirra heildarsamtaka ríkisstarfsfólks sem stéttarfélagið á aðild að, við þróun launakostnaðar sambærilegra stétta á almennum markaði. Samanburðarhópar heildarsamtaka eru sem hér segir:

| Heildarsamtök | Launagreiðandi | Stétt á almennum markaði                                                                                                                                                                   |
|---------------|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| BHM           | Ríki           | Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)                                                                                                                                                             |
| KÍ            | Ríki           | Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)                                                                                                                                                             |
| BSRB          | Ríki           | 45% tæknar og sérmenntaðir (ÍSTARF bálkur 3),<br>35% þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5),<br>15% skrifstofufólk (ÍSTARF bálkur 4) og<br>5% sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2) |
| ASÍ           | Ríki           | 50% verkafólk (ÍSTARF 7,8,9 og stöðutala 0,1)<br>43% þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5),<br>7% iðnaðarmenn (ÍSTARF 7 og stöðutala 2,3)                                   |

#### Viðmiðunartímabil og uppgjör launatöfluauka

Á gildistíma kjarasamningsins skal í þrjú skipti bera saman þróun á launakostnaði milli markaða þar sem upphaf tímabils í öllum mælingum er desember 2023. Þá skal horft til þróunar tímakaups reglulegra launa (launavísitölu Hagstofu Íslands) á viðmiðunartímabilinu en að undanskildum hækkunum tengdum útfærslu 7 gr. samkomulagsins. Auk þess skal horft til þróunar annars launakostnaðar sem samið er um í kjarasamningi og reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð s.s. hækkun iðgjalda í sjóði, breytinga á vinnufyrirkomulagi eða réttindum.

Mældur launatöfluauki miðast við útreikninga á breytingum á launavísitölu og launakostnaði sem hér segir:

| Viðmiðunartímabil             | Breytt launatafla tæki gildi |
|-------------------------------|------------------------------|
| desember 2023 – desember 2024 | 1. september 2025            |
| desember 2023 – desember 2025 | 1. september 2026            |
| desember 2023 – desember 2026 | 1. september 2027            |

Leiði niðurstöður mælinga til breytinga á launatöflu tekur breytt launatafla gildi samkvæmt ofangreindu.

### Forsenda launatöfluauka

Forsenda þess að uppgjör launatöfluauka taki gildi er að fyrir liggi samþykktur kjarasamningur á ofangreindu viðmiðunartímabili og að kjarasamningsbundnar hækkanir hafi verið greiddar út á því tímabili. Þannig kemur ekki til uppgjors launatöfluauka hafi samningar ekki náðst og komið til útgreiðslu kjarasamningsbundinna launahækkana innan viðmiðunartímabils.

### Nefnd um launatöfluauka

Heildarsamtök launafólks (BHM, KÍ, BSRB og ASÍ), Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga skulu skipa hvert um sig einn aðalfulltrúa og einn til vara en ríki tvo og tvo til vara, í nefnd sem hefur það hlutverk að skilgreina nánar hvaða forsendur verði lagðar til grundvallar mælingum á þróun launakostnaðar á milli markaða. Fulltrúi ríkisins stýrir fundum nefndarinnar en nefndarmaður getur óskað eftir aðkomu og fundarstjórn ríkissáttasemjara og skal verða við því.

Nefndin skal yfirfara og staðfesta niðurstöður útreikninga hvers tímabils vegna mögulegs launatöfluauka hvers hóps ríkisstarfsmanna út frá:

1. þróun launavísitölu viðkomandi hóps m.v. þróun launavísitölu samanburðarhóps á almennum markaði að undanskildum áhrifum af útfærslu 7 gr. samkomulagsins
2. þróun annars launakostnaðar á milli markaða sem reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð

Nefndin skal leita eftir samstarfi við stjórnvöld m.a. um söfnun og vinnslu upplýsinga og meta hvort tilefni sé til að endurmeta vogir samanburðarhópa eða taka til skoðunar óvæntar breytingar í launavísitölu sem rekja megi til annarra þátta en launa eða raunverulegs vinnuframlags. Auk þess sem nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

### Reikningur launatöfluauka

Komi í ljós að mæld þróun launakostnaðar hlutaðeigandi heildarsamtaka sé lakari en hjá samanburðarhópnum á almennum vinnumarkaði sbr. framangreinda töflu og mismunurinn er yfir 0,5% skal launatafla skv. gr. 1.1.1 hækkuð sem nemur 80% af mældum mismun. Sé þróunin lakari á síðasta viðmiðunartímabilinu þá fellur niður skilyrði um mismun yfir 0,5% og launataflan skv. gr. 1.1.1 hækkuð sem nemur 90% af mældum mismun þann 1.september 2027. Þessi tilhögun, að bæta aðeins tiltekið hlutfall, er valin í ljósi þess að launaþróun liðins tíma og launaþróun viðkomandi hóps gæti hafa breyst frá því tímabili sem mælingin tekur til. Verði þróunin aftur á móti opinberum starfsmönnum í hag skal ekkert aðhafst.

Ef heildarfjöldi ársverka stéttarfélaga sem eiga rétt á launatöfluauka, í samræmi við skilgreiningar hér að ofan, er undir 80% af heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka

skal vigta mismun í þróun launakostnaðar á milli markaða með hlutfalli þeirra ársverka stéttarfélaga sem rétt eiga á launatöfluauka með heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka. Miða skal við ársverk á síðastliðnu almanaksári. Þessi tilhögun sem felur í sér að vigta mismuninn er gerð til að fyrirbyggja ofgreiðslu launatöfluauka sem rekja mætti til þess að hlutfall þess félagsfólks með samþykktan kjarasamning og útgreidda kjarasamningsbundna hækkun væri lágt þannig að verulegt ofmat yrði á mismuni á þróun launakostnaðar á milli markaða.

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka – mat og uppgjör

|                                                                    | Stétt/<br>Almennur<br>markaður | Bandalag /<br>Opinber<br>launagreiðandi |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>Vísitala launakostnaðar í desember 2023</b>                     | <b>100</b>                     | <b>100</b>                              |
| Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands | 16,5%                          | 12,5%                                   |
| Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. samkomulagsins                      |                                | -0,2%                                   |
| Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð                   | 0,1%                           | 0,5%                                    |
| <b>Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar</b>            | <b>116,6</b>                   | <b>112,8</b>                            |
| <b>Mismunur, % (116,6/112,8-1)</b>                                 |                                | <b>3,37%</b>                            |
| <b>Launatöfluauki (80% af mismuni)</b>                             |                                | <b>2,70%</b>                            |

Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka ef 70% eiga rétt á launatöfluauka – mat og uppgjör

|                                                                                    | Stétt/<br>Almennur<br>markaður | Bandalag /<br>Opinber<br>launagreiðandi |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>Vísitala launakostnaðar í desember 2023</b>                                     | <b>100</b>                     | <b>100</b>                              |
| Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands                 | 16,5%                          | 12,5%                                   |
| Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. samkomulagsins                                      |                                | -0,2%                                   |
| Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð                                   | 0,1%                           | 0,5%                                    |
| <b>Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar</b>                            | <b>116,6</b>                   | <b>112,8</b>                            |
| <b>Mismunur, % (116,6/112,8-1)</b>                                                 |                                |                                         |
| <b>Vigtun m.v. hlutfall samþykktra samninga og réttar til launatöfluauka (70%)</b> |                                | <b>3,37%</b>                            |
|                                                                                    |                                | <b>2,36%</b>                            |
| <b>Launatöfluauki (80% af mismuni)</b>                                             |                                | <b>1,89%</b>                            |