

KJARASAMNINGUR

Launanefndar Þjóðkirkjunnar

og

Félags íslenskra hljómlistarmanna

FÍK - Félag íslenskra kórstjóra

Gildistími: 01.01.2026 til 31.03.2028

1 KAUP	3
2 MAT Á STARFI	5
3 VINNUTÍMI	5
4 RÁÐNING OG STARFSLÝSING	6
5 ORLOF	6
6 FERÐIR OG GISTING	8
7 LAUN Í VEIKINDA- OG SLYSAFORFÖLLUM	9
8 SLYSATRYGGINGAR	11
9 VINNUFÖT OG TJÓNABÆTUR	13
10 FRÆÐSLUMÁL	13
11 FÆÐINGARORLOF	14
12 UM SJÚKRA-, TRYGGINGA-, ORLOFS- OG LÍFEYRISSJÓÐ	14
13 FÉLAGSGJÖLD OG STARFSMENNTUNARSJÓÐUR	15
14 UPPSÖGN ÚR STARFI	15
15 ÁUNNIN RÉTTINDI	16
16 SAMRÁÐSNEFND	16
17 GILDISTÍMI OG SAMÞYKKT SAMNINGS	17
Launatafla 01.04 2025 - 31.03 2026	18
Launatafla 01.04 2026 - 31.03 2027	19
Launatafla 01.04 2027 - 31.03 2028	20
Bókun I	21
Bókun II	21
Bókun III	21
Bókun IV	22

Launanefnd Þjóðkirkjunnar og Félag íslenskra hljómlistarmanna/Félag íslenskra kórstjóra, gera með sér svofelldan kjarasamning:

Samningur þessi á við um kjör þeirra kórstjóra sem starfa við Þjóðkirkjuna. Ef kórstjóri sér jafnframt um orgelleik eða annan hljóðfæraleik við helgiöld skal hann taka laun samkvæmt kjarasamningi organista við Þjóðkirkjuna.

1 KAUP

1.1 MÁNAÐARLAUN

Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá og með 1. janúar 2026 greidd samkvæmt meðfylgjandi launatöflu (sjá fylgiskjal) sem tekur eftirfarandi breytingum til hækkunar á samningstímanum, nema annað leiði af launatöflum:

1.4.2026 3,50% eða 23.750 kr.

1.4.2027 3,50% eða 23.750 kr

1.2 RÖÐUN Í LAUNAFLOKKA BHM TÖFLU FRÁ 1. JANÚAR 2021

06. Tónlistarmenntun ótalin annars staðar

07. Miðstig í söng eða hljómborðshljóðfæri

08. Framhaldsstig í söng eða hljómborðshljóðfæri

09. Framhaldsdeild í kirkjutónlist - kórstjórnarkjörsvið

10. Nám í kórstjórn á háskólastigi til viðbótar við fyrri flokka (Sambærilegt viðbótarnámi í Kantorsprófi)

11. Bakkalárpróf í kórstjórn eða framhaldsdeild í kirkjutónlist - kórstjórnarkjörsviðs - auk bakkalárprófs í tónlist

12. Meistarapróf í kórstjórn

13. Doktorspróf í kórstjórn

1.3 RÖÐUN Í LAUNAPREP

Hækkun um launaprep fæst:

- Eftir 1 ár í starfi.
- Eftir 3 ár í starfi.
- Eftir 5 ár í starfi.
- Eftir 10 ár í starfi.
- Fyrir hverjar 15 háskólaeiningar (ECTS). Forsenda mats á námi er sú að einingar háskólanáms séu aldrei tvítaldar og að menntunin nýtist í starfi.

Einnig skal horfa til eftirfarandi þátta til hækkunar á launaprepum:

- Fyrir mikla færni í starfi.
- Fyrir umfangsmikið tónlistarstarf í kirkjunni.

- Fyrir reglulega ástundun endurmenntunar í faginu t.d námskeið á vegum Tónskóla Þjóðkirkjunnar.

1.4 SKILGREINING DAGVINNUTÍMA (REIKNISTUÐULL)

Þegar unninn 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, sunnudaga og almennra frídaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

1.5 TÍMAKAUP Í DAGVINNU

Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,632% af mánaðarlaunum kórstjóra.

1.6 TÍMAKAUP Í YFIRVINNU

Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum. Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.

1.7 PERSÓNUUPPBÓT Í DESEMBER

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2026 114.000 kr.

Á árinu 2027 118.000 kr.

Kórstjóri 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 samfelt 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. Áunna persónuuppbót skal gera upp samhliða starfslokum.

1.8 REGLUR UM KAUPGREIÐSLUR

Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega fyrsta virka dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Kórstjóri skal fá launaseðil við hverja útborgun þar sem greiðslan er sundurliðuð, svo sem í dagvinnu og yfirvinnu og unnar stundir í yfirvinnu greindar. Einnig skal allur frádráttur sundurliðaður. Öll yfirvinna skal

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

2 MAT Á STARFI

Um störf kirkjutónlistarfólks gilda starfsreglur um kirkjutónlist á vegum Þjóðkirkjunnar 1074/2017 og starfslýsing sem sóknarnefnd í samráði við sóknarprest setur kórstjóra.

Aðilar eru sammála um að reiknitaflan sem fylgir samningi sé grundvöllur til útreiknings starfshlutfalls.

Við mat á grunnþáttum í starfi kórstjóra gildir eftirfarandi frá 1. janúar 2026.

	Klst. á viku
Messan (hámark 60 á ári)	4
Kóræfing	4
Undirbúningur kóræfingar	2

3 VINNUTÍMI

Vinnutíminn er ekki eingöngu bundinn dagvinnu heldur ákveðnum æfingum og atburðum (messum og helgistundum) sem eru á kvöldin og um helgar.

Virkur vinnutími kórstjóra í fullu starfi eru 36 klst. á viku.

3.1 ÁLAG

Reikna skal álag vegna vinnu utan skilgreinds dagvinnutíma, sem er hluti vikulegrar vinnuskyldu, inn í starfshlutfall kórstjóra (sjá reiknitöflu starfshlutfalls kórstjóra www.fih.is).

Álag skal vera:

33,33% kl. 17:00 – 24:00 mánudaga til fimmtudaga.

55,00% kl. 17:00 – 24:00 föstudaga.

55,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga til föstudaga.

55,00% kl. 00:00 – 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga.

90,00% kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga.

Brot úr klst. reiknast hlutfallslega.

3.2 FRÍHELGAR

Kórstjóri í fullu starfi á rétt á fríi fjóra sunnudaga á ári utan orlofs, tveir skulu teknir í byrjun árs og tveir að hausti. Eru þeir ákveðnir árlega í samráði við sóknarprest og settir í starfsáætlun sóknarinnar. Kórstjóri í hlutastarfi fær hlutfallslega sama rétt.

3.3 LÁGMARKSHVÍLD

Almennar reglur gilda um hvíldartíma og skipulag vinnutíma.

4 RÁÐNING OG STARFSLÝSING

4.1 KÓRSTJÓRI ER RÁÐINN AF SÓKNARNEFND

Kórstjóri er ráðinn af sóknarnefnd og er ábyrgur gagnvart henni um störf sín. Hann er samstarfsmaður sóknarprests/presta og annarra þeirra sem að safnaðarstarfinu koma.

4.2 STARFSMANNASAMTAL – LAUNASAMTAL

Við ákvörðun launa skulu þau endurspegla vinnuframlag, menntun, hæfni og færni viðkomandi kórstjóra svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaga við launaákvæðanir. Kórstjóri á rétt á starfsmannasamtali við vinnuveitanda einu sinni á ári um störf sín. Í framhaldi af starfsmannasamtali á kórstjóri rétt á launasamtali um hugsanlega breytingu á starfskjörum. Leitast skal við að niðurstaða samtalsins liggi fyrir innan mánaðar. Óski kórstjóri eftir samtali skal það veitt innan tveggja mánaða og niðurstaða liggja fyrir innan mánaðar.

5 ORLOF

5.1 LENGÐ ORLOFS

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

5.2 ORLOFSFÉ OG ORLOFSUPPBÓT

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

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 samfellt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

5.3 ORLOFSÁRIÐ

Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

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

5.4 SUMARORLOF

Tímabil sumarorlofs er frá 2. maí til 15. september.

5.5 ÁKVÖRDUN ORLOFS

Atvinnurekandi ákveður í samráði við kórstjóra hvenær orlof skuli veitt. Hann skal verða við óskum kórstjóra um hvenær orlof skuli veitt að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar.

Þeir sem samkvæmt skriflegri beiðni vinnuveitanda fá ekki sumarfrí á þeim tíma sem lög gera ráð fyrir að sumarfrí sé almennt tekið, þ.e. á tímabilinu frá 2. maí til 15. september ár hvert, skulu fá 25% lengingu á þann hluta orlofs sem veitt er utan ofangreinds tíma.

5.6 FRESTUN ORLOFS

Flutningur orlofs milli ára er óheimill. Undantekningar eru:

- 1) Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymt til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu.
- 2) Sama gildir um starfsmann í fæðingarorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar.
- 3) Sama gildir um veikindi sem sönnuð eru með sjúkravottorði, þau geta fluttst til næsta orlofsárs.

Nýti starfsmaður ekki hina uppsöfnuðu orlofsdaga fyrnast þeir. Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekens orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.

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

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

5.7 ÁUNNINN ORLOFSRÉTTUR

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

5.8 VEIKINDI Í ORLOFI

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.

5.9 SORGARLEYFI

Kórstjórar eiga rétt á sorgarleyfi vegna andláts nákominna, s.s. barna, maka, foreldra eða systkina í allt að tvær vikur ár hvert.

5.10 ORLOFSLÖG

Að öðru leyti fer um orlof skv. lögum um orlof nr. 30/1987.

6 FERÐIR OG GISTING

6.1 FERÐAKOSTNAÐUR

Þegar kórstjóri er sendur til starfa á vegum vinnuveitanda utan umsamins fasts vinnusvæðis skal auk launa greiða honum útlagðan kostnað. Á ferðalögum erlendis gilda reglur ferðakostnaðarnefndar ríkisins, hafi ekki verið samið um annað.

6.2 FERÐAKOSTNAÐUR SAMKVÆMT REIKNINGI

Kostnaður vegna ferðalaga á vegum vinnuveitanda skal greiðast eftir reikningi enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað að kórstjóri þurfi að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.

6.3 UPPGJÖR FERÐAKOSTNAÐAR

Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, gilda sömu reglur og um uppgjör yfirvinnu.

6.4 DAGPENINGAR

Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag. Dagpeningar á ferðalögum skulu miðast við ákvörðun ferðakostnaðarnefndar hafi ekki verið samið um annað.

6.5 AKSTURSKOSTNAÐUR

Noti kórstjóri eigin bifreið við starf skal greitt fyrir það samkvæmt ákvörðun ferðakostnaðarnefndar um kílómetragjald, hafi ekki verið samið um annað.

7 LAUN Í VEIKINDA- OG SLYSAFORFÖLLUM

7.1 LAUN Í VEIKINDA- OG SLYSAFORFÖLLUM Á FYRSTA ÁRI

Launagreiðslum til kórstjóra í veikindaforföllum þeirra hjá sama vinnuveitanda, skal á fyrsta ári haga þannig að tveir dagar greiðast fyrir hvern unninn mánuð.

7.2 LAUN Í VEIKINDA- OG SLYSATILFELLUM EFTIR EITT ÁR

Launagreiðslu til kórstjóra í veikindaforföllum þeirra sem unnið hafa hjá sama vinnuveitanda í eitt ár eða meira skal haga þannig:

- Eftir 1 árs starf hjá sama vinnuveitanda 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum,
- eftir 5 ára starf hjá sama vinnuveitanda 4 mánuði á hverjum 12 mánuðum,
- eftir 10 ára starf hjá sama vinnuveitanda 6 mánuði á hverjum 12 mánuðum.

Þó skal kórstjóri sem áunnið hefur sér réttindi til 4 eða 6 mánaða launagreiðslna í veikindaforföllum hjá síðasta vinnuveitanda og skiptir um vinnustað eiga rétt til launagreiðslna um eigi skemmri tíma en í 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum.

7.3 SJÚKRAKOSTNAÐUR

Við vinnuslys kosti vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað í hverju tilfelli, annan en þann, sem almannatryggingar greiða.

7.4 LAUNAGREIÐSLUR Í VINNUSLYSA- EÐA ATVINNUSJÚKDÓMATILFELLUM

Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfelli sem orsakast við vinnuna eða af henni, eða flutnings til og frá vinnustað, greiði viðkomandi vinnuveitandi laun fyrir dagvinnu í allt að 3 mánuði skv. þeim taxta sem kórstjóri er á þegar slys eða sjúkdóm ber að, enda gangi dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga til vinnuveitanda. Ákvæði þessarar málsgreinar rýra ekki frekari rétt launþega, sem þeir kunna að eiga skv. lögum eða öðrum kjarasamningum.

7.5 LÆKNISVOTTORÐ

Ef kórstjóri veikist og getur af þeim sökum eigi sótt vinnu, skal hann þegar tilkynna það yfirboðara sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Krefjast má vottorðs frá trúnaðarlækni vinnuveitanda. Vinnuveitandi greiðir læknisvottorð sé framangreindum skilyrðum fullnægt.

7.6 STARFSHÆFNISVOTTORÐ

Kórstjóri sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema læknir votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi sóknar.

7.7 VEIKINDI BARNA OG LEYFI AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM

Á fyrstu 6 mánuðum í starfi er heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð, eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Starfsmaður skal halda dagvinnulaunum sínum, svo og föstum greiðslum þar sem það á við. Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda er foreldrum með sama hætti heimilt að verja samtals 10 vinnudögum til aðhlynningar börnum sínum undir 13 ára aldri.

Það er sameiginlegur skilningur aðila, að með foreldri sé einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

Kórstjóri á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru kórstjóra.

Kórstjóri á ekki rétt á launum frá vinnuveitanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði 1. mgr.

7.8 AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

Varðandi ákvæði um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum er vísað í lög þess efnis nr. 46/1980.

8 SLYSATRYGGINGAR

8.1 TRYGGINGASKYLDA VINNUVEITANDA

Skylt er vinnuveitanda að tryggja kórstjóra það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef kórstjóri hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

8.2 GILDISSVIÐ

Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum vinnuveitanda.

8.3 ÖNNUR TRYGGINGAÁKVÆÐI

Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum vinnuveitanda eða kórstjórafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi kórstjóra. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífastökki.

8.4 SLYS VEGNA NOTKUNAR Á SKRÁNINGARSKYLDUM ÖKUTÆKJUM

Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjategyggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.

8.5 GILDISTÍMI TRYGGINGAR

Tryggingin tekur gildi gagnvart kórstjóra þegar hann hefur störf fyrir vinnuveitanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.

8.6 VÍSITALA OG VÍSITÖLUTENING BÓTA

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2008 (282,6 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar. Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar eins og hér segir: Bótafjárhæðir breytast í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

8.7 DÁNARBÆTUR

Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast rétthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.

Dánarbætur verða frá 1. febrúar 2008:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 5.000.000 Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.
2. Til hvers ólögráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs.
Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.000.000. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 500.000. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.
3. Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 500.000.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 500.000. til dánarbús hins látna.

8.8 BÆTUR VEGNA VARANLEGRAR ÖRORKU

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefnar eru út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt. Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 11.400.000. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 114.000, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 228.000, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 456.000. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 31.350.000. Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki

bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

8.9 BÆTUR VEGNA TÍMABUNDINNAR ÖRORKU

Valdi slys tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til kórstjóri verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið fram, þó ekki lengur en í 37 vikur. Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 25.000 á viku. Ef kórstjóri er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

Dagpeningar úr tryggingu greiðast til atvinnurekanda meðan kórstjóri fær greidd laun samkvæmt kjarasamningi eða ráðningarsamningi, en síðan til kórstjóra.

8.10 TRYGGINGAFÉLÖG

Öllum vinnuveitendum ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysaftryggingar. Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um váttryggingarsamninga nr. 30/2004.

Ofangreind ákvæði um slysaftryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. maí 2008.

9 VINNUFÖT OG TJÓNABÆTUR

9.1 VINNUFATNAÐUR

Þar sem þörf er á sérstökum vinnufatnaði, að mati vinnuveitanda og kórstjóra, leggur vinnuveitandi til slíkan fatnað og þríf á honum, enda sé hann í eigu vinnuveitanda.

9.2 VÁTRYGGINGAR- OG TJÓNABÆTUR

Verði kórstjóri fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu svo sem úrum og gleraugum o.s.frv. skal það bætt skv. mati. Slíkt tjón verði einungis bætt ef það verður vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis kórstjóra.

10 FRÆÐSLUMÁL

10.1 STARFSÞJÁLFUN

Kórstjóri sem sækir fræðslu- eða þjálfunarnámskeið skv. heimild sóknarnefndar skal halda reglubundnum launum á meðan. Semja skal um þátttöku vinnuveitanda í ferða- og dvalarkostnaði og ef um slíkt er að ræða skulu greiðslur vera skv. ákvæðum 6. kafla.

11 FÆÐINGARORLOF

11.1 UM FÆÐINGAR- OG FORELDRAORLOF FER SKV. LÖGUM NR. 95/2000 UM SAMA EFNI.

Skv. lögum um fæðingar- og foreldraorlof skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs skv. Kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

11.2 MÆÐRAVERND OG TÆKNIFRJÓVGUN

Barnshafandi foreldri á rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar og skal halda rétti til greiðslu dagvinnulauna (eins og vegna veikinda barns), þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

Þeir starfsmenn sem þurfa að vera fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar halda rétti til greiðslu dagvinnulauna (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga. Starfsmaður skal skila vottorði frá viðkomandi lækni.

12 UM SJÚKRA-, TRYGGINGA-, ORLOFS- OG LÍFEYRISSJÓÐ

12.1 SJÚKRA - OG TRYGGINGASJÓÐUR

Vinnuveitandi skal greiða 1% af heildarlaunum kórstjóra í sjúkrasjóð BHM. Vinnuveitandi skal greiða iðgjald í tryggingasjóð FÍH sem er fagörorkutryggingadeild FÍH. Greiðslur í Tryggingasjóð hækka einu sinni á ári í samræmi við gjaldskrá TM hverju sinni.

- Sjá lög nr. 19/1979, um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla. Ennfremur lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda.

12.2 ORLOFSSJÓÐUR

Vinnuveitendur greiði til Orlofssjóðs BHM 0,25% af sama launastofni og lífeyrissjóðsiðgjöld eru reiknuð.

12.3 LÍFEYRISSJÓÐIR

Iðgjöld til lífeyrissjóða reiknast skv. gildandi lögum og reglum. Sem stendur er hlutur kórstjóra 4% og mótframlag vinnuveitanda 11,5%.

Sjá lög nr. 129/1997, um skyldutryggingu lífeyrisréttinda og starfsemi lífeyrissjóða.

12.4 VIÐBÓTARFRAMLAG TIL LÍFEYRISSPARNAÐAR

Í þeim tilvikum sem kórstjóri leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð 2% eða 4%, greiðir vinnuveitandi 2% framlag á móti. Framlagið greiðist til séreignardeildar þess lífeyrissjóðs sem launþegi á aðild að, nema hann ákveði annað.

12.5 STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

Vinnuveitandi greiðir almennt gildandi iðgjald fyrir kórstjóra í VIRK, starfsendurhæfingarsjóð.

13 FÉLAGSGJÖLD OG STARFSMENNTUNARSJÓÐUR

13.1 INNHEIMTA FÉLAGSGJALDA

Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir FÍH. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félagsins fyrir 20. næsta mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag.

- Sjá lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks o.fl.

13.2 STARFSMENNTUNARSJÓÐUR FÍH

Vinnuveitendur greiða 1,82% af launum félagsmanna í Starfsmenntunarsjóð hjá FÍH.

14 UPPSÖGN ÚR STARFI

14.1 UPPSAGNARFRESTUR

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera:

- 1 vika á fyrstu þrem mánuðum, sem er reynslutími, en að honum loknum skal uppsagnarfrestur vera 1 mánuður á næstu þrem mánuðum.
 - Eftir 6 mánaða starf skal uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir.
- Sé kórstjóra sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldt starf hjá sama vinnuveitanda, er uppsagnarfrestur:
- 4 mánuðir ef kórstjóri er orðinn 55 ára,
 - 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og
 - 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára.

Kórstjóri getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

14.2 UPPSÖGN SÉRKJARA

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur sérkjara skal vera 3 mánuðir. Uppsögn skal vera skrifleg.

14.3 FRAMKVÆMD UPPSAGNA

Að reynslutíma loknum skal uppsögn vera skrifleg og bundin við mánaðamót.

15 ÁUNNIN RÉTTINDI

Starfsmaður heldur áunnum réttindum samkvæmt kjarasamningi þessum taki hann við öðru starfi innan þjóðkirkjunnar.

16 SAMRÁÐSNEFND

Samráðsnefnd er formlegur vettvangur samskipta samningsaðila á gildistíma kjarasamnings. Nefndin hefur það hlutverk að fjalla um framkvæmd og túlkun kjarasamnings, leita sátta í ágreiningsmálum og skýra bókanir með kjarasamningi milli kjaraviðræðna.

Samningsaðilar skipa, hvor um sig, tvo fulltrúa í samráðsnefnd og tvo til vara. Aðilar tilkynni gagnaðila formlega um skipan fulltrúa í nefndinni.

Erindum sem vísað er til samráðsnefndar ber að fylgja greinargerð, ásamt tilheyrandi fylgiskjölum, þar sem ágreiningsefni eru skilgreind og sjónarmið hlutaðeigandi aðila eru rakin.

Samráðsnefnd skal að jafnaði svara erindum innan fimm vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

Verði samráðsnefnd sammála um niðurstöðu gildir hún frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst kynnt gagnaðila með sannanlegum hætti, nema annað sé sérstaklega ákveðið.

17 GILDISTÍMI OG SAMÞYKKT SAMNINGS

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

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

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16.00 þann 20. desember 2025 skoðast hann samþykktur.

Gildistími kjarasamningsins er frá 1. janúar 2026 til 31. mars 2028.

Reykjavík 11. desember 2025

Launatafla 01.04 2025 - 31.03 2026

	Grunnur	1	2	3	4	5	6	7	8
		2,50%	5%	7,50%	10,00%	12,50%	15,00%	17,50%	20,00%
1	475.373	487.258	499.142	511.026	522.911	534.795	546.679	558.564	570.448
2	492.523	504.836	517.149	529.462	541.775	554.088	566.401	578.714	591.027
3	510.528	523.291	536.054	548.817	561.581	574.344	587.107	599.870	612.633
4	529.434	542.670	555.906	569.142	582.378	595.613	608.849	622.085	635.321
5	549.285	563.017	576.749	590.482	604.214	617.946	631.678	645.410	659.142
6	570.129	584.382	598.636	612.889	627.142	641.395	655.648	669.902	684.155
7	592.015	606.816	621.616	636.416	651.217	666.017	680.817	695.618	710.418
8	614.995	630.370	645.745	661.120	676.494	691.869	707.244	722.619	737.994
9	639.126	655.104	671.082	687.060	703.038	719.016	734.995	750.973	766.951
10	664.460	681.071	697.683	714.294	730.906	747.517	764.129	780.740	797.352
11	691.064	708.340	725.617	742.894	760.170	777.447	794.723	812.000	829.276
12	719.579	737.569	755.558	773.548	791.537	809.527	827.516	845.506	863.495
13	753.734	772.577	791.421	810.264	829.107	847.951	866.794	885.637	904.481
14	789.701	809.443	829.186	848.928	868.671	888.413	908.156	927.898	947.641
15	828.581	849.295	870.010	890.724	911.439	932.153	952.868	973.582	994.297
16	869.403	891.138	912.873	934.608	956.344	978.079	999.814	1.021.549	1.043.284
17	912.268	935.075	957.882	980.688	1.003.495	1.026.302	1.049.108	1.071.915	1.094.722
18	957.276	981.208	1.005.140	1.029.071	1.053.003	1.076.935	1.100.867	1.124.799	1.148.731

Launatafla 01.04 2026 - 31.03 2027

	Grunnur	1	2	3	4	5	6	7	8
		2,50%	5%	7,50%	10,00%	12,50%	15,00%	17,50%	20,00%
1	499.123	511.601	524.080	536.558	549.036	561.514	573.992	586.470	598.948
2	516.273	529.179	542.086	554.993	567.900	580.807	593.713	606.620	619.527
3	534.278	547.635	560.992	574.349	587.706	601.062	614.419	627.776	641.133
4	553.184	567.014	580.843	594.673	608.503	622.332	636.162	649.991	663.821
5	573.035	587.361	601.687	616.013	630.339	644.665	658.990	673.316	687.642
6	593.879	608.726	623.573	638.420	653.267	668.114	682.961	697.808	712.655
7	615.765	631.159	646.553	661.948	677.342	692.736	708.130	723.524	738.918
8	638.745	654.714	670.682	686.651	702.619	718.588	734.557	750.525	766.494
9	662.876	679.448	696.019	712.591	729.163	745.735	762.307	778.879	795.451
10	688.210	705.415	722.620	739.826	757.031	774.236	791.441	808.647	825.852
11	715.251	733.132	751.014	768.895	786.776	804.657	822.539	840.420	858.301
12	744.765	763.384	782.003	800.622	819.241	837.860	856.479	875.099	893.718
13	780.115	799.617	819.120	838.623	858.126	877.629	897.132	916.635	936.137
14	817.340	837.774	858.207	878.641	899.074	919.508	939.941	960.375	980.808
15	857.581	879.021	900.460	921.900	943.339	964.779	986.218	1.007.658	1.029.097
16	899.832	922.328	944.824	967.320	989.816	1.012.311	1.034.807	1.057.303	1.079.799
17	944.198	967.803	991.408	1.015.012	1.038.617	1.062.222	1.085.827	1.109.432	1.133.037
18	990.780	1.015.550	1.040.319	1.065.089	1.089.858	1.114.628	1.139.398	1.164.167	1.188.937

Launatafla 01.04 2027 - 31.03 2028

	Grunnur	1	2	3	4	5	6	7	8
		2,50%	5%	7,50%	10,00%	12,50%	15,00%	17,50%	20,00%
1	522.873	535.945	549.017	562.089	575.161	588.233	601.304	614.376	627.448
2	540.023	553.523	567.024	580.524	594.025	607.525	621.026	634.527	648.027
3	558.028	571.978	585.929	599.880	613.831	627.781	641.732	655.683	669.633
4	576.934	591.358	605.781	620.204	634.628	649.051	663.474	677.898	692.321
5	596.785	611.705	626.624	641.544	656.464	671.383	686.303	701.223	716.142
6	617.629	633.070	648.511	663.951	679.392	694.833	710.273	725.714	741.155
7	639.515	655.503	671.491	687.479	703.467	719.455	735.442	751.430	767.418
8	662.495	679.057	695.620	712.182	728.744	745.307	761.869	778.432	794.994
9	686.626	703.791	720.957	738.123	755.288	772.454	789.620	806.785	823.951
10	712.297	730.105	747.912	765.719	783.527	801.334	819.142	836.949	854.757
11	740.285	758.792	777.299	795.806	814.313	832.820	851.327	869.835	888.342
12	770.832	790.102	809.373	828.644	847.915	867.185	886.456	905.727	924.998
13	807.419	827.604	847.789	867.975	888.160	908.346	928.531	948.717	968.902
14	845.947	867.096	888.244	909.393	930.542	951.690	972.839	993.988	1.015.136
15	887.596	909.786	931.976	954.166	976.356	998.546	1.020.736	1.042.926	1.065.116
16	931.326	954.610	977.893	1.001.176	1.024.459	1.047.742	1.071.025	1.094.309	1.117.592
17	977.245	1.001.676	1.026.107	1.050.538	1.074.969	1.099.400	1.123.831	1.148.262	1.172.693
18	1.025.458	1.051.094	1.076.731	1.102.367	1.128.004	1.153.640	1.179.276	1.204.913	1.230.549

Bókun I

Ef kórstjóri er í hlutastarfi sem er meira en 75% skal það starf skoðast sem aðalstarf. Ef kórstjóri sinnir störfum annars staðar má vinnuveitandi óska eftir að honum sé gerð grein fyrir því.

Bókun II

Um röðun í launaflokka

Samningsaðilar eru sammála um að ræða röðun í launaflokka vegna umfangs starfs svo og færni í starfi með tilliti til þeirra framhaldsmenntunarstiga kórstjóra sem eru ekki í boði á Íslandi og þeir hafa aflað sér erlendis.

Bókun III

Um útfærslu styttingu vinnutíma

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi kórstjóra og sókna með styttingu vinnutíma kórstjóra. Meðal helstu markmiða styttingarinnar eru bætt vinnustaðamenning og betri nýting á vinnutíma.

Stytting vinnuvikunnar getur verið mismunandi eftir sóknum en sóknarnefndir og kórstjóri í hverri sókn semja um útfærslu á styttingu vinnutíma. Lögð er áhersla á að ekki er verið að veita afslátt af vinnu, enn er um 40 stunda vinnuviku að ræða, en hagræðing kemur á móti styttingunni. Liðir í reiknitöflu eiga því við sem og áður.

Til að ná fram styttingu á vinnutíma þarf samhliða að skoða breytingar á vinnufyrirkomulagi, verklagi, samvinnu og tímastjórnun til að ná fram markmiðum um gagnkvæman ávinning kórstjóra og vinnustaðarins. Umbætur eru því forsenda þess að hægt sé að stytta vinnutímamann.

Kórstjóri í hlutastarfi fær vinnutímastyttingu í hlutfalli við sitt starfshlutfall.

Tillögur að styttingu vinnutíma:

A. Stytting á hverjum degi

- Stytting á virkum vinnutíma sem nemur 13 mínútum á dag (65 mínútur/5 dagar).
- 35 mínútur í matartíma á dag.
- Vinnutími t.d. kl. 8-15:47.

(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir)

B. Stytting einu sinni í viku

- Samanlögð stytting á virkum vinnutíma sem nemur 65 mínútum á viku (65 mínútur/1 dagur).
- 35 mínútur í matartíma á dag.
- Vinnutími fjóra daga vikunnar kl. 8-16.
- Vinnutími einn dag vikunnar kl. 8-14:55.

(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir)

C. Stytting útfærð nánar á stofnun

- Samanlögð stytting á virkum vinnutíma sem nemur 65 mínútum á viku (nánar útfært á stofnun).
- 0-35 mínútur í matartíma á dag. (Allt að 2,55 á viku til útfærslu á stofnun).
- Vinnutími mánudaga til föstudaga nánar útfærður á stofnun.
- Vikuleg viðverustytting allt að $(1,05 + 2,55) = 4$.

(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir)

D. Stytting einu sinni í mánuði

- Samanlögð stytting á virkum vinnutíma sem nemur 65 mín á viku og reiknað er með að meðaltali séu 4,33 vikur í hverjum mánuði ($52/12 = 4,33$).
- 35 mínútur í matartíma á dag.
- Vinnutími fjóra daga vikunnar kl. 8-16.
- Vinnutími einn dag vikunnar kl. 8-11:18.

E. Stytting einu sinni á ári

- Samanlögð stytting á virkum vinnutíma sem nemur 65 mín á viku og 52 vikur í ári (3.380 mín yfir árið eða 56 klst. eða 7 dagar).
- 35 mínútur í matartíma á dag.
- Stytting vinnuvikunnar eru alls 7 dagar yfir árið.
- Lögð er áhersla á að dagarnir séu teknir á þeim tíma árs sem lítið starf er í sókninni t.d. yfir sumarmánuðina. Ekki er gert ráð fyrir því að styttingin sé tekin á sunnudögum eða á dögum þar sem mikið starf er í gangi í sókninni.

Bókun IV

Um tilhögun á greiðslum fyrir útvarpsmessur

Ætla má að almennt ein útvarpsmessa sé á hverju ári í hverri sókn. Vegna breytinga á framkvæmd RÚV er það algengast að sérupptaka sé á fimmtudögum í stað beinnar útsendingar á messutíma, sem kallar á ólíkar útfærslur.

Aðilar eru sammála um að samið sé á milli vinnuveitanda og hvers kórstjóra um útfærslu, þannig að hagrætt verði í öðrum liðum á móti til að mæta auknu álagi kórstjóra af þessu nýja verklagi.

Bókun V

Í samningi þessum er gert ráð fyrir að kórstjóri annist píanóleik á æfingum, nema samið sé um annað. Rétt þykir að organisti eða meðleikari komi inn í meðleikshlutverk á æfingum í aðdraganda guðspjónustu eða tónleika.