

KJARASAMNINGUR
milli
Félags atvinnurekenda
og
Lyfjafræðingafélags Íslands

Efnisyfirlit

1. grein Gagnkvæmar skuldbindingar	3
2. grein Ráðning	3
2.1. Ráðningarsamningur	3
2.2. Uppsagnarfrestur	3
2.3. Áunnin réttindi	3
2.4. Réttindi hlutavinnufólks.....	3
3. grein Vinnutími	4
3.1. Dagvinna	4
3.2. Yfirvinna	4
3.3. Hvíldartími	5
3.4. Deilitala	5
3.5. Yfirvinnuálag	5
3.6. Stórhátíðarálag	5
3.7. Reglur um kaupgreiðslur	5
4. grein Orlof	5
4.1. Orlofsréttur	5
4.2. Vetrarorlof	6
4.3. Veikindi í orlofi	6
4.4. Orlofstaka samkvæmt boði yfirmanns	6
4.5. Orlofssjóður	6
4.6. Fæðingarorlof	6
5. grein Vinnuslys, atvinnusjúkdómar og greiðsla launa í slysa- og veikindaforföllum.....	7
5.1. Réttur til launa vegna veikinda eða slysa	7
5.2. Endurtekin veikindi	7
5.3. Sjúkrakostnaður	7

5.4. Tilkynningar og vottorð.....	7
5.5. Veikindi barna	8
5.6. Sjúkrasjóður	8
6. grein Tryggingar	8
6.1. Slysatryggingar.....	8
6.2. Ábyrgðartrygging	10
6.3. Reglur um tryggingar og tjónabætur.....	10
7. grein Laun	10
7.1. Ákvörðun launa	10
7.2. Desember- og orlofsuppbót	10
7.3. Ferðakostnaður.....	11
7.4. Dagpeningagreiðslur erlendis	11
7.5. Vinnufatnaður	11
7.6. Lífeyrissjóður	11
7.7. Félagsgjöld	11
7.8. Réttarstaða samkvæmt eldri samningum	11
8. grein Trúnaðarmenn.....	11
9. grein Menntun	12
9.1. Endurmenntun.....	12
9.2. Fræðslumál	12
9.3. Starfsmenntunarsjóður	12
10. grein Atkvæðagreiðsla.....	12
11. gr. Gildistími samnings, kjaranefnd, uppsögn og endurskoðun	12
Bókanir með kjarasamningi 2025	14
Bókun vegna desember- og orlofsuppbótar	14
Bókun um veikindarétt	14
Bókun um starfsmenntunarsjóð	14

Félag atvinnurekenda, hér á eftir nefnt vinnuveitendur, og Lyfjafræðingafélag Íslands, hér á eftir nefnt LFÍ, gera með sér svofelldan samning um kjör lyfjafræðinga, er starfa hjá aðildarfélögum FA.

1. grein

Gagnkvæmar skuldbindingar

Það sem sagt er í samningi þessum um lyfjafræðinga á einnig án frekari skilgreiningar við lyfjafræðinema með tímabundið leyfi til að gegna afmörkuðum störfum lyfjafræðinga, sbr. 22. gr. reglugerðar nr. 1340/2022 um lyfsöluleyfi og lyfjabúðir.

2. grein

Ráðning

2.1. Ráðningarsamningur

Sé lyfjafræðingur ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar, skal eigi síðar en tveimur mánuðum eftir að starf hefst, gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Ráðningarsamningur greini laun hans og önnur ráðningarkjör.

2.2. Uppsagnarfrestur

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera ein vika á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími. Að honum loknum skal uppsagnarfrestur vera einn mánuður á næstu þremur mánuðum. Eftir sex mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera þrír mánuðir. Að reynslutíma loknum skal uppsögn vera skrifleg og bundin við mánaðamót.

Um hópuppsagnir gilda ákvæði laga 63/2000.

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldt starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

2.3. Áunnin réttindi

Áunnin réttindi lyfjafræðinga skulu haldast við endurráðningu innan eins árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðar starf ef endurráðning verður eftir meira en eitt ár en innan þriggja ára. Lyfjafræðingur sem unnið hefur eitt ár hjá sama vinnuveitanda skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir 3 mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en þriggja ára starfshlé en þó innan 5 ára.

2.4. Réttindi hlutavinnufólks

Lyfjafræðingar sem ráðnir eru til starfa hluta úr degi og vinna reglubundinn vinnutíma skulu taka hlutfallsleg mánaðarlaun miðað við vinnutíma fastráðinna lyfjafræðinga. Lyfjafræðingar, sem vinna reglubundið hluta úr degi hjá sama vinnuveitanda, skulu njóta hlutfallslega sama réttar um greiðslur fyrir samningsbundna frídaga, veikinda- og

slysadaga og þeir, sem vinna fullan vinnu-dag og skulu greiðslur miðaðar við venjulegan vinnutíma lyfjafræðings.

3. grein

Vinnutími

3.1. Dagvinna

Öll vinna skal gerð upp miðað við virkan vinnutíma. Dagvinnutímabil telst tíminn frá kl. 7-19, almenna vinnudaga. Virkur vinnutími fyrir fulla dagvinnu skal vera 36 stundir og 15 mínútur á viku. Virkur vinnutími er raunverulega unninn tími án allra hléa.

3.1.1. Vinnutími skal ákvarðaður á hverjum vinnustað þannig að bæði sé tekið tillit til þarfa starfsmanns og fyrirtækis.

3.1.2. Með samkomulagi vinnuveitanda og starfsmanna má skipuleggja vinnutíma fyrirfram í fyrirtæki þannig að ljóst sé hvernig vinna verður háttað á tímabilinu. Vinnutíma starfsmanna í fullu starfi og starfsmanna í hlutastarfi má þá haga þannig að vikulegur vinnutími sé breytilegur á tímabilinu kl. 7-19, mánudaga til föstudaga, sem er að hámarki allt að 16 vikur. Sé skipulagi vinnutíma á tilteknu tímabili þannig háttað að hann fari eina eða fleiri vikur fram úr 45 vinnustundum, skal yfirvinnuálag greitt fyrir tímana sem eru umfram 45 á viku og fyrir tímann frá kl. 19-7 þótt svo að ekki sé farið fram úr eðlilegri, vikulegri vinnutímaviðmiðun að meðaltali á tímabilinu. Allar vinnustundir allt að 36,25 stundum á viku, sbr. lið 3.1, eða meðaltal tiltekins tímabils, sbr. fyrstu málsgrein þessa ákvæðis, skal greiða fyrir með venjulegum launum hvort sem um starfsmenn í hlutastarfi eða starfsmenn í fullu starfi er að ræða. Allar breytingar sem kunna að verða gerðar á vinnutímanum skulu liggja fyrir með a.m.k. viku fyrirvara.

3.1.3. Meðalvinnutími reiknaður á allt að 16 vikna tímabili má ekki vera lengri en 48 vinnustundir og er þá yfirvinna meðtalin, sbr. tilskipun Evrópusambandsins nr. 2003/88/EB frá 4. nóvember 2003 um ákveðna þætti er varðar skipulag vinnutímans.

3.1.4. Starfsmenn eiga rétt á vinnuhléi sem nemur að minnsta kosti ½ klukkustund alls á dag, nema þá að um annað sé samið. Daglegur tími sem fer í vinnuhlé má ekki fara fram úr 1 klukkustund nema að vinnudagur fari fram yfir 8 stundir á dag, þá má vinnuhlé fara í 1½ stund á dag. Á þeim dögum sem vinnutíma lýkur fyrir kl. 14:00 geta samningsaðilar samið um að ekki skuli haldið vinnuhlé.

3.1.5. Ákvæði þessarar greinar samningsins koma ekki í veg fyrir að samið sé um sveigjanlegan vinnutíma.

3.2. Yfirvinna

Yfirvinna telst hver sú vinna sem fer fram eftir tilskilinn dagvinnutíma. Sé lyfjafræðingur óvænt kallaður til vinnu, sem ekki er í beinu framhaldi af vinnutíma, skal greitt fyrir slíkt útkall minnst 4 stundir í yfirvinnu. Óheimilt er að gefa frí í staðinn fyrir unna yfirvinnu nema með samþykki lyfjafræðings. Helgidagar þjóðkirkjunnar (aðrir en sunnudagar),

sumardagurinn fyrsti, 1. maí, 17. júní, frídagur verslunarmanna, aðfangadagur jóla og gamlársgdagur, skoðast sem unnir dagar.

3.3. Hvíldartími

Á hverju sjö daga tímabili skulu lyfjafræðingar fá a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint samfelldum daglegum hvíldartíma sbr. 2. mgr. Skal hann að jafnaði ná til sunnudags. Sé það ekki unnt skal lyfjafræðingur eiga rétt til frídags á almennum vinnudegi án skerðingar launa. Meðal vinnustundafjöldi yfir sjö daga tímabil, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki fara yfir 48 klst. Vikulegum vinnutíma skal að jafnaði haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái lyfjafræðingar a.m.k. 11 klst. hvíld. Skerðingu á hvíldartíma samkvæmt þessu ákvæði skal greiða með tvöföldu yfirvinnuálagi. Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld hið minnsta greiðist áfram yfirvinnukaup þó komið sé fram á dagvinnutímabil.

3.4. Deilitala

Tímakaup í dagvinnu greiðist með 1/157 af mánaðarkaupi og miðast við að auk þess sé greitt orlof, stórhátíðardagar og veikindadagar þegar við á.

3.5. Yfirvinnuálag

Öll yfirvinna greiðist með tímakaupi sem er 1,0385% af föstum mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

3.6. Stórhátíðarálag

Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum (nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, aðfangadag jóla, jóladag og gamlársgdag), greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum.

3.7. Reglur um kaupgreiðslur

Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega eigi síðar en fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Launþegi skal fá launaseðil við hverja útborgun þar sem greiðslan er sundurliðuð, svo sem í dagvinnu og yfirvinnu og unnar stundir í yfirvinnu greindar. Einnig verði allur frádráttur sundurliðuður. Öll yfirvinna skal greidd eftir á í einu lagi fyrir hvern mánuð.

4. grein

Orlof

4.1. Orlofsréttur

Lyfjafræðingar skulu ekki njóta lakari orlofsréttinda en kveðið er á um í lögum um orlof nr. 30/1987.

Lyfjafræðingar skulu árlega fá sumarorlof í 24 vinnudaga og einskis missa af föstum launum.

Frá og með 1. maí 2026 skal lágmarksorlof lyfjafræðings vera 25 virkir dagar miðað við fullt ársstarf og nema þá orlofslaun 10,64%. Ávinnsla orlofs miðast við orlofsárið sem er frá 1.

maí til 30. apríl. Orlof samkvæmt þessu kemur til úttektar í fyrsta skipti á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027.

Nú hefur lyfjafræðingur stundað lyfjafræðistörf í 10 ár eða lengur og skal hann þá fá orlof, sem hér segir:

Í 27 vinnudaga, ef hann á að baki 10 ára starfsaldur.

Í 30 vinnudaga, ef hann á að baki 15 ára eða lengri starfsaldur.

Lyfjafræðingar, sem starfað hafa skemur en eitt ár, skulu fá þriggja daga orlof að viðbættum 2 dögum fyrir hvern mánuð, sem þeir hafa verið í starfi. Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllum launum, hvort sem er fyrir dagvinnu eða aðra vinnu. Eftir 10 ára starfsaldur skulu orlofslaun vera 11,59% og eftir 15 ára starfsaldur 13,04%.

Orlofsárið telst frá 1. maí til 30. apríl. Tímabil sumarorlofs er frá 2. maí til 15. september. Sé hluti orlofs tekinn á öðrum tíma samkvæmt ósk vinnuveitanda, skal orlofið lengjast um 25% af því, sem á skortir.

4.2. Vetrarorlof

Veita skal vetrarorlof, sem hér segir:

Eftir 10 ára starfsaldur 3 vinnudaga.

Eftir 15 ára starfsaldur 6 vinnudaga.

4.3. Veikindi í orlofi

Veikist lyfjafræðingur í orlofi innanlands skal það lengjast um þann tíma, sem veikindum nemur, enda sanni lyfjafræðingurinn veikindi sín með læknisvottorði. Krefjast má vottorðs frá trúnaðarlækni vinnuveitandans.

4.4. Orlofstaka samkvæmt boði yfirmanns

Skylt er lyfjafræðingi að taka orlof ef yfirmaður hans skipar svo.

4.5. Orlofssjóður

Vinnuveitandi greiðir 0,25% af launum í orlofssjóð LFÍ. Samningsaðilar eru sammála um að Lyfjafræðingafélag Íslands annist innheimtu gjalds þessa.

4.6. Fæðingarorlof

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020, skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngu, 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. Um fæðingarorlof lyfjafræðinga gilda lög nr. 144/2020 um fæðingar- og foreldraorlof. Ef fastráðinn lyfjafræðingur óskar eftir að taka lengra fæðingarorlof en hann annars á rétt á

Bsh
MB

SKA
HAR

gegn tilsvarendi skerðingu launa skal viðkomandi atvinnurekandi leitast við að verða við þeirri ósk. Heimilt skal að fæðingarorlof nái þannig allt að tvöfaldri lengd.

5. grein

Vinnuslys, atvinnusjúkdómar og greiðsla launa í slysa- og veikindaforföllum

5.1. Réttur til launa vegna veikinda eða slysa

Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfelli greiðir vinnuveitandi laun fyrir dagvinnu í allt að þrjá mánuði, enda gangi dagpeningar frá Tryggingastofnun og/eða almannatryggingum hverju nafni sem nefnast til vinnuveitanda. Ákvæði þetta skal á engan hátt rýra frekari rétt launþega sem hann kann að eiga samkvæmt lögum.

5.1.1. Lyfjafræðingur skal halda fullum launum svo lengi sem veikindadagar hans verða eigi fleiri en 60 vinnudagar á 12 mánaða tímabili. Ef veikindafjarvistir verða fleiri, lækka launin um helming þann tíma sem umfram er. Þegar lyfjafræðingur hefur verið fjarverandi í 120 vinnudaga á 12 mánuðum falla launagreiðslur niður í veikindum.

5.1.2. Fyrir lyfjafræðinga sem hafa gegnt lyfjafræðistörfum í 10 ár lengist 60 vinnudaga tímabilið í 90 vinnudaga og 120 vinnudaga tímabilið í 180 vinnudaga.

5.1.3. Eftir 15 ára starfsaldur lengist tíminn á sama hátt í 120 vinnudaga og 240 vinnudaga.

5.1.4. Lyfjafræðingur sem gegnt hefur lyfjafræðistörfum í 20 ár eða lengur skal halda fullum launum svo lengi sem veikindadagar hans verða eigi fleiri en 240 vinnudagar á 12 mánuðum en þá fellur launagreiðsla niður.

5.1.5. Lyfjafræðingar er verið hafa skemur en 6 mánuði í starfi eiga rétt til óskertra launa í 30 vinnudaga og hálfra launa í 30 vinnudaga.

5.2. Endurtekin veikindi

Nú hefur lyfjafræðingur verið tvisvar sinnum frá störfum vegna veikinda og fengið full laun þann dagafjölda sem hann á rétt á skv. lið 5.1.1-5.1.5. Veikist hann aftur skerðast þá um helming þau hlunnindi sem hann á rétt á skv. lið 5.1.1-5.1.5. um greiðslur í veikindaforföllum.

5.3. Sjúkrakostnaður

Við vinnuslys kostar vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiðir honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað í allt að 4 vikur í hverju tilfelli, annan en þann, sem almannatryggingar greiða.

5.4. Tilkynningar og vottorð

Ef lyfjafræðingur 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.

5.5. Veikindi barna

Foreldri er eftir fyrsta starfsmánuð heimilt að verja samtals 7 vinnudögum á hverju tólf mánaða tímabili til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, án skerðingar á dagvinnulaunum eða vaktaálagi þar sem það á við. Eftir sex mánaða starf hjá sama vinnuveitanda er foreldrum með sama hætti heimilt að verja samtals 12 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili 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.

Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar næveru starfsmanns. Starfsmaður á ekki rétt á launum frá vinnuveitanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði 1. mgr.

5.6. Sjúkrasjóður

Vinnuveitandi greiðir 1% af heildarlaunum í sjúkrasjóð. Samningsaðilar eru sammála um að Lyfjafræðingafélag Íslands annist innheimtu gjalds þessa.

6. grein

Tryggingar

6.1. Slysaftryggingar

6.1.1. Skylt er vinnuveitanda að tryggja lyfjafræðinga þá sem samningur þessi nær til fyrir dauða eða vegna örorku af völdum slyss sem hér segir:

6.1.2. Dánarslysabætur verða:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 2.151.387.
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 kr. 13.421.489.
3. Ef hinn látni lætur eftir sig maka skulu bætur til maka vera kr. 21.206.285.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 2.253.222. Sama rétt til bóta hefur barn hins látna á aldrinum 18-25 ára er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

Bætur greiðast aðeins samkvæmt einum af tölulíðum nr. 1, 2 og 3. Til viðbótar með tölulíðum nr. 2 og 3 geta komið bætur samkvæmt tölulíð nr. 4.

Rétthafar dánarslysabóta eru:

1. Lögerfingjar.
2. Viðkomandi aðilar að jöfnu.

3. Eftirlifandi maki.

4. Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.

Með börnum er átt við framfærsluskyld börn samkvæmt barnalögum.

Með maka er auk maka í hjúskap einnig átt við maka í skráðri sambúð og maka í staðfestri samvist.

6.1.3. Bætur vegna örorku

6.1.3.1. Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina kr. 32.786.530, þó þannig að hvert örorkustig frá 25-50% verkar tvöfalt. Hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt.

6.1.3.2. Bætur vegna tímabundinnar örorku

Dagpeningar, kr. 47.194 á viku, greiðist fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til hinn slasaði verður vinnufær eftir slysið, en þó ekki lengur en í 48 vikur. Við dagpeninga þessa bætast kr. 5.320 á viku fyrir hvert barn undir 17 ára aldri sem er á framfæri hins slasaða.

Bætur vegna tímabundinnar örorku greiðast ekki þegar tjón starfsmanns fæst bætt úr lögboðinni ökutækjategyggingu, þ.e. hvort heldur er úr ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda.

6.1.4. Tryggingarfjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluveruvers. Grunnvísitala miðað við framangreindar tölur er 658,2 stig í nóvember 2025.

6.1.5. Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarrétti launþega.

6.1.6. Váttryggingin tekur gildi um leið og tryggingarskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf), en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum).

6.1.7. Tryggingin gildir allan sólarhringinn.

6.1.8. Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta samkvæmt þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysatryggingar er atvinnurekandi kaupir vegna starfsmanna sinna.

6.1.9. Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysatryggður er samkvæmt samningi þessum skulu slysabætur, sem greiddar kunnu að verða til launþega samkvæmt ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða.

BAA MB

584

6.1.10. Vinnuveitanda ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysatryggingar. 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.

6.2. Ábyrgðartrygging

Lyfjafræðingar skulu vera ábyrgðartryggðir í starfi og skal vinnuveitandi kaupa þá tryggingu.

6.3. Reglur um tryggingar og tjónabætur

Verði lyfjafræðingur fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Slík tjón verði einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnutíma. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis lyfjafræðings.

7. grein

Laun

7.1. Ákvörðun launa

Laun lyfjafræðinga eru ákvörðuð í ráðningarsamningi sem gerður er milli vinnuveitanda og starfsmanns. Um fjárhæð launa, samsetningu þeirra o.þ.h. fer samkvæmt ákvæðum ráðningarsamnings.

Heimilt erað semja um föst mánaðarlaun lyfjafræðings í ráðningarsamningi þar sem tilgreind eru heildarlaun starfsmanns vegna starfa í þágu vinnuveitanda. Í slíkum samningi skal tilgreina hámark yfirvinnustunda sem eru innifaldar í launum.

Launakjör lyfjafræðinga ráðast af því sem um semst á markaði. Þegar samið er um laun geta vinnuveitandi og starfsmaður m.a. byggt á launakönnunum sem og skipan launamála hjá viðkomandi vinnuveitanda. Að öðru leyti skulu laun endurspegla vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns.

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín, þ.m.t. frammistöðu og markmið og hugsanlegar breytingar á starfskjörum. Vinnuveitandi getur einnig haft frumkvæði að árlegum viðtölum við starfsmenn og ákveður hvenær ársins þau eru tekin. Niðurstaða viðtals skal liggja fyrir innan mánaðar.

Heimilt er með vinnustaðasamningi að innleiða launakerfi til þess að bæta samkeppnishæfni og þróun fyrirtækisins og auka tekjumöguleika starfsmannanna. Í slíkum samningi skal tilgreina hámark yfirvinnustunda sem innifaldar eru í launum.

Laun skulu ákveðin í samræmi við markmið í lögum um launajafnrétti.

7.2. Desember- og orlofsuppbót

Um ráðningarsamninga sem gerðir eru eftir 1. janúar 2026 gildir eftirfarandi:

Starfsmenn, aðrir en stjórnendur, fá greidda desember- og orlofsuppbót í samræmi við heildarkjarasamninga SA á almennum vinnumarkaði. Heimilt er í ráðningarsamningi að fella uppbætur inn í mánaðarlaun starfsmanns eða semja um annan greiðsluhátt.

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.

7.3. Ferðakostnaður

Þegar lyfjafræðingur er sendur til starfa á vegum vinnuveitanda utan umsamins fasts vinnustaðar, skal auk launa greiða honum útlagðan kostnað.

Noti lyfjafræðingur eigin bifreið við starf sitt skal, ef ekki er samið um annað, höfð viðmiðun af ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar um kílómetragjald.

7.4. Dagpeningagreiðslur erlendis

Sé ekki um annað samið skal á ferðalögum erlendis greiða fargjald og dagpeninga samkvæmt reglum Ferðakostnaðarnefndar vegna ferðalaga á vegum ríkisins.

7.5. Vinnufatnaður

Vinnuveitandi skal leggja lyfjafræðingum til vinnufatnað þar sem þess er þörf, enda sé hann eign vinnuveitanda.

7.6. Lífeyrissjóður

Lyfjafræðingur greiðir 4% af launum í lífeyrissjóð og vinnuveitandi greiðir 11,5% mótframlag. Um skiptingu gjaldsins í samtryggingarsjóð og séreignarsjóð fer samkvæmt lögum um lífeyrissjóði og samþykktum hlutaðeigandi lífeyrissjóðs.

Í þeim tilvikum þar sem lyfjafræðingur leggur til a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal vinnuveitandi greiða 2% framlag á móti viðbótarframlagi.

7.7. Félagsgjöld

Óski Lyfjafræðingafélag Íslands eftir því að vinnuveitandi haldi félagsgjöldum lyfjafræðinga til LFÍ eftir af launum þeirra, skal það gert.

7.8. Réttarstaða samkvæmt eldri samningum

Samningur þessi raskar ekki kjörum þeirra sem betri réttarstöðu njóta samkvæmt eldri samningum.

8. grein

Trúnaðarmenn

Lyfjafræðingum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað, þar sem starfa fleiri en 5 lyfjafræðingar. Að kosningu lokinni tilnefnir kjaranefnd LFÍ

trúnaðarmanninn. Verði kosningu eigi við komið skal trúnaðarmaður tilnefndur af kjaranefnd LFÍ.

Trúnaðarmenn verða eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

9. grein

Menntun

9.1. Endurmenntun

Samningsaðilar eru sammála um að stuðla að aukinni endurmenntun.

9.2. Fræðslumál

Vinnuveitandi fylgist með endurmenntunarþörf starfsmanna sinna og hefur frumkvæði að því að finna námskeið og eða ráðstefnur sem henta starfsemi í fyrirtækinu og starfi lyfjafræðinga í því.

Lyfjafræðingar hafa fullan tillögurétt um námskeið, en mat vinnuveitanda ræður úrslitum. Námskeið og ráðstefnur á vegum erlendra umboðsfyrirtækja þjóna sömu markmiðum varðandi endurmenntun.

Umrædd endurmenntun verði lyfjafræðingum í alla staði að kostnaðarlausu og miðast við allt að 5 vikur á fjórum árum. Mun vinnuveitandi í samráði við lyfjafræðing ákveða hvar og hvenær endurmenntun fer fram.

Vinnuveitandi og lyfjafræðingur skulu ræða endurmenntunarmál í árlegu kjara- eða starfsmannaviðtali.

9.3. Starfsmenntunarsjóður

Vinnuveitandi greiðir 0,22% af heildarlaunum lyfjafræðings í starfsmenntunarsjóð LFÍ.

10. grein

Atkvæðagreiðsla

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu á lögformlegan hátt sbr. 5. gr. laga nr. 80/1938. Atkvæðisrétt um samning þennan hafa eingöngu þeir félagsmenn Lyfjafræðingafélags Íslands sem samkvæmt greiðsluskrá eru starfandi hjá fyrirtækjum sem eiga aðild að FA.

11. gr.

Gildistími samnings, kjaranefnd, uppsögn og endurskoðun

Samningur þessi kemur í stað gildandi samnings aðila og er ótímabundinn.

Kjaranefnd skal vera starfandi og skipuð fulltrúum beggja aðila. Að frumkvæði annars hvors samningsaðila er heimilt að kalla saman kjaranefnd í mars og apríl annað hvert ár til að fara yfir framkvæmd samningsins og gera tillögur um breytingar á honum verði það samhljóða niðurstaða. Nái nefndin ekki samkomulagi getur hvor aðili sagt samningnum upp með 6 mánaða fyrirvara. Uppsögn skal miðast við 1. maí og tekur þá gildi 1. nóvember sama ár.

Að frumkvæði annars hvors samningsaðila er heimilt að kalla saman kjaranefnd til lausnar á ágreiningi milli vinnuveitanda og starfsmanna.

Kjaranefnd getur óskað eftir upplýsingum frá aðilum um launagreiðslur í sambærilegum fyrirtækjum. Fyrirtækjum sem eru aðilar að FA er skylt að gefa slíkar upplýsingar.

BAA
MB
MEL

SSN ✓

MEL

Bókanir með kjarasamningi 2025

Bókun vegna desember- og orlofsuppbótar

Aðilar eru sammála um að ákvæði um desember- og orlofsuppbætur eigi aðeins við um þá ráðningarsamninga sem vinnuveitendur og lyfjafræðingar gera eftir 1. janúar 2026. Gildistaka samningsins mun þ.a.l. ekki fela í sér að vinnuveitendur þurfi sjálfkrafa að greiða þeim lyfjafræðingum, sem eru með eldri ráðningarsamninga við gildistöku þessa samnings, persónuuppbætur skv. gr. 7.2. Ákvæðið gildir hins vegar um alla ráðningarsamninga sem aðilar gera á grundvelli þessa kjarasamnings frá og með 1. janúar 2026.

Bókun um veikindarétt

Aðilar eru sammála um að breytingar á kafla um veikindarétt í þessum samningi, frá fyrri kjarasamningi, séu einvörðungu til einföldunar á uppsetningu og orðalagi, en feli ekki í sér efnislegar breytingar á veikindarétti lyfjafræðinga.

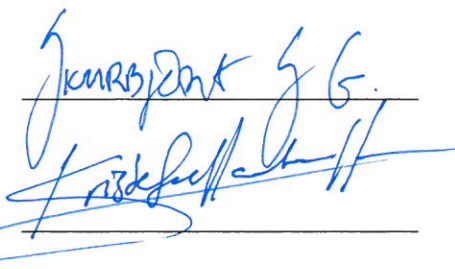
Bókun um starfsmenntunarsjóð

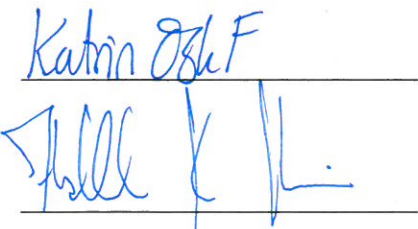
Í þessum kjarasamningi er í fyrsta skipti samið um framlög í starfsmenntunarsjóð LFÍ, sbr. 9. gr. í samningnum. Það er sameiginlegur skilningur aðila að ekki komi til úthlutunar úr sjóðnum fyrst um sinn, á meðan framlögum er safnað til sjóðsins.

Reykjavík, 19. desember 2025

F.h. Lyfjafræðingafélags Íslands

m.fv. um endanlega staðfestingu





F.h. Félags atvinnurekenda

m.fv. um endanlega staðfestingu

