

# KJARASAMNINGUR

Starfsmannafélags Garðabæjar  
Starfsmannafélags Hafnarfjarðar  
Starfsmannafélags Kópavogs  
Starfsmannafélags Suðurnesja

og

fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

RITSTÝRÐUR KJARASAMNINGSTEXTI

sem í heild gildir frá 1. apríl 2019

tekinn saman af

Starfsmannafélagi Garðabæjar, Starfsmannafélagi Hafnarfjarðar, Starfsmannafélagi  
Kópavogs, Starfsmannafélagi Suðurnesja

og

Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, fjármála- og efnahagsráðuneytinu

Kjarasamningstexti þessi er unninn í samvinnu Kjara- og mannauðssýslu fjármála- og efnahagsráðuneytisins og Starfsmannafélagi Garðabæjar, Starfsmannafélagi Kópavogs, Starfsmannafélagi Hafnarfjarðar og Starfsmannafélagi Suðurnesja og byggir á heildartexta kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Samflots dags 17. mars 2005, kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Starfsmannafélags Garðabæjar dags. 4. apríl 2005, kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Starfsmannafélags Suðurnesja dags. 30. mars 2005.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 25. maí 2008. Gildistími 1. maí 2008 – 31. mars 2009.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 3. júlí 2009. Gildistími 1. júlí 2009 – 30. nóvember 2010.

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

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 31. mars 2014. Gildistími 1. mars 2014 – 30. apríl 2015.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 9. nóvember 2015. Gildistími 1. maí 2015 – 31. mars 2019.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 9. mars 2020. Gildistími 1. apríl 2019 – 31. mars 2023

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

| <b>Efnisyfirlit</b> |  | <b>Bls.</b> |
|---------------------|--|-------------|
| <b>1</b>            | <b>Kaup</b> .....                                    | <b>1</b>    |
| 1.1                 | Mánaðarlaun  |             |
| 1.2                 | Röðun starfa og mat álags                            |             |
| 1.3                 | Viðbótarlaun   |             |
| 1.4                 | Tímavinnu- og unglingakaup                           |             |
| 1.5                 | Yfirvinnukaup  |             |
| 1.6                 | Álagsgreiðslur – vaktaálag                           |             |
| 1.7                 | Persónuuppbót í desember                             |             |
| <b>2</b>            | <b>Um vinnutíma</b> .....                            | <b>4</b>    |
| 2.1                 | Almennt  |             |
| 2.2                 | Dagvinna   |             |
| 2.3                 | Yfirvinna  |             |
| 2.4                 | Hvíldartími  |             |
| 2.5                 | Bakvaktir, bakvaktafri                               |             |
| 2.6                 | Vaktavinna   |             |
| <b>3</b>            | <b>Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti</b> ..... | <b>10</b>   |
| 3.1                 | Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili              |             |
| 3.2                 | Matar- og kaffitímar í yfirvinnu                     |             |
| 3.3                 | Vinna í matar- og kaffitímum                         |             |
| 3.4                 | Fæði og mötuneyti                                    |             |
| <b>4</b>            | <b>Orlof</b> .....                                   | <b>12</b>   |
| 4.1                 | Lengd orlofs   |             |
| 4.2                 | Orlofsfé og orlofsuppbót                             |             |
| 4.3                 | Orlofsárið   |             |
| 4.4                 | Sumarorlofstímabil                                   |             |
| 4.5                 | Ákvörðun orlofs                                      |             |
| 4.6                 | Veikindi í orlofi                                    |             |
| 4.7                 | Frestun orlofs                                       |             |
| 4.8                 | Áunninn orlofsréttur                                 |             |
| 4.9                 | Orlofssjóður   |             |
| <b>5</b>            | <b>Ferðir og gisting</b> .....                       | <b>16</b>   |
| 5.1                 | Ferðakostnaður samkvæmt reikningi                    |             |
| 5.2                 | Dagpeningar innanlands                               |             |
| 5.3                 | Greiðsluháttur                                       |             |
| 5.4                 | Vinnusókn og ferðir                                  |             |
| 5.5                 | Ferðatími erlendis                                   |             |
| 5.6                 | Dagpeningar á ferðum erlendis                        |             |
| 5.7                 | Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.                    |             |
| 5.8                 | Ferðakostnaðarnefnd                                  |             |
| 5.9                 | Ferðir með nemendur og skjólstæðinga                 |             |

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>6</b>  | <b>Aðbúnaður og hollustuhættir.....</b>  | <b>19</b> |
| 6.1       | Réttur starfsmanna   |           |
| 6.2       | Um vinnustaði  |           |
| 6.3       | Lyf og sjúkragögn  |           |
| 6.4       | Öryggiseftirlit  |           |
| 6.5       | Slysaþætta   |           |
| 6.6       | Læknisskoðun   |           |
| <b>7</b>  | <b>Tryggingar.....</b>   | <b>20</b> |
| 7.1       | Slysatryggingar  |           |
| 7.2       | Farangurstrygging  |           |
| 7.3       | Persónulegir munir   |           |
| <b>8</b>  | <b>Vinnuföt.....</b>   | <b>22</b> |
| 8.1       | Einkennis- og hlífðarföt   |           |
| <b>9</b>  | <b>Afleysingar.....</b>  | <b>23</b> |
| 9.1       | Staðgenglar  |           |
| 9.2       | Launað staðgengilsstarf  |           |
| 9.3       | Aðrir staðgenglar  |           |
| <b>10</b> | <b>Fræðslumál.....</b>   | <b>24</b> |
| 10.1      | Nám á grundvelli endurmenntunar-/ starfsþróunaráætlunar                                    |           |
| 10.2      | Launalaust leyfi   |           |
| 10.3      | Fræðslusjóðir  |           |
| <b>11</b> | <b>Stofnanasamningur og samstarfsnefndir.....</b>  | <b>26</b> |
| 11.1      | Skilgreining   |           |
| 11.2      | Markmið  |           |
| 11.3      | Gerð stofnanasamnings  |           |
| 11.4      | Breyttar forsendur   |           |
| 11.5      | Skipan og hlutverk samstarfsnefnda   |           |
| 11.6      | Starfshættir samstarfsnefnda   |           |
| <b>12</b> | <b>Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa.....</b>                                     | <b>29</b> |
| 12.1      | Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður  |           |
| 12.2      | Réttur til launa vegna veikinda og slysa   |           |
| 12.3      | Starfshæfnisvottorð  |           |
| 12.4      | Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa |           |
| 12.5      | Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns  |           |
| 12.6      | Skráning veikindadaga  |           |
| 12.7      | Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi  |           |
| 12.8      | Veikindi barna yngri en 13 ára   |           |
| 12.9      | Samráðsnefnd   |           |
| 12.10     | Ákvæði til bráðabirgða   |           |

|  |   |           |
|--|---|-----------|
| <b>13</b>  | <b>Tilhögun fæðingarorlofs.....</b>                                       | <b>33</b> |
| 13.1   | Gildissvið  |           |
| 13.2   | Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi                                  |           |
| <b>14</b>  | <b>Fjölskyldu- og styrktarsjóður og iðgjöld í starfsendurhæfingarsjóð</b> | <b>34</b> |
| 14.1   | Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs                                     |           |
| 14.2   | Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði                                     |           |
| 14.3   | Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs                                       |           |
| 14.4   | Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð            |           |
| 14.5   | Starfsendurhæfingarsjóður   |           |
| <b>15</b>  | <b>Lífeyrissjóður og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar.....</b>       | <b>35</b> |
| 15.1   | Aðild að lífeyrissjóði  |           |
| 15.2   | Iðgjaldagreiðslur   |           |
| 15.3   | Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar                                     |           |
| <b>16</b>  | <b>Uppsagnarfrestur .....</b>   | <b>36</b> |
| 16.1   | Uppsögn á ótímabundnum ráðningarsamningi                                  |           |
| 16.2   | Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnnumanna                    |           |
| <b>17</b>  | <b>Launaseðill og félagsgjöld .....</b>                                   | <b>37</b> |
| 17.1   | Launaseðill   |           |
| 17.2   | Félagsgjöld   |           |
| <b>18</b>  | <b>Gildistími, samningsforsendur og atkvæðagreiðsla .....</b>             | <b>38</b> |
| 18.1   | Gildistími  |           |
| 18.2   | Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla                                      |           |
| <b>Bókanir 2020.....</b>   |   | <b>39</b> |
| <b>Fylgiskjal 1 – 2020 Samkomulag um útfærslu vinnutíma.....</b> |   | <b>42</b> |
| <b>Fylgiskjal 2 – 2020 Samkomulag um útfærslu vinnutíma.....</b> |   | <b>43</b> |
| <b>Fylgiskjal 3 - Launatöflur .....</b>                          |   | <b>56</b> |

*Skáletraður texti og afmarkaður með ramma er hafður til skýringar1*



# 1 Kaup

---

## 1.1 Mánaðarlaun

- 1.1.1 Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:
- |                 |   |
|-----------------|---|
| 1. apríl 2019:  | Laun hækka um 17.000 kr.  |
| 1. apríl 2020:  | Laun hækka um 24.000 kr. fyrir launaflokka 1-15 og um 18.000 fyrir hærri launaflokka. |
| 1. janúar 2021: | Laun hækka um 24.000 kr. fyrir launaflokka 1-15 og um 15.750 fyrir hærri launaflokka  |
| 1. janúar 2022: | Laun hækka um 25.000 kr. fyrir launaflokka 1-15 og um 17.250 fyrir hærri launaflokka  |
- Sjá launatöflur í fylgiskjali 3.

- 1.1.2 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 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. 11.3.2.1.
- 1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2.2 og 11.3.2.3, sem álagsþrep.

## 1.3 Viðbótarlaun

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

## 1.4 Tímavinnu - og unglingskaup

- 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. Lífeyrisþegum 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 skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.

### **Grein 1.5.1 um yfirvinnu breytist þann 1. júní 2020 og verður svo hljóðandi:**

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Yfirvinna 1 er 0,9385% af mánaðarlaunum. Yfirvinna 2 greiðist fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð). Tímakaup yfirvinnu 2 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.

## 1.6 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. 2.3.3.1 og 2.3.3.2.
- 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 Persónuuppbót í desember

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

|              |            |
|--------------|------------|
| Á árinu 2019 | 92.000 kr. |
| Á árinu 2020 | 94.000 kr. |
| Á árinu 2021 | 96.000 kr. |
| Á árinu 2022 | 98.000 kr. |

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum samkvæmt öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á uppbótina 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 uppbót í desember, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu ráðuneytis 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 skal vera 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið.

Sjá fylgiskjal 1 vegna breytts fyrirkomulags vinnutíma í dagvinnu og fylgiskjal 2 vegna breytts fyrirkomulags í vaktavinnu.

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 Frí dagar

2.1.4.1 Almennir frí dagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frí dagar 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 Jóladaur
- 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 Jóladaur
- 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 sérstöfum frídögum skv. gr. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5 nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.
- 2.3.3.1 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 sérstöfum 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 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 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 frítóku 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.

## **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.

### **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.

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.

Fráviksheimild 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 oftast 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 almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávik 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 frávík 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 **Fritökuréttur**

2.4.5.1 **Almenn skilyrði fritökuréttar.** Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvíld er náð, skapast fritökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla fritökuréttar 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 fritökurétt.

2.4.5.2 **Samfelld hvíld rofin með útkalli – Fritökuréttur miðað við lengsta hlé.** Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftár 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 fritökurétti, 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. Fritökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

2.4.5.4 **Aukinn fritökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal fritökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir fritökurétt sem er 1,8% lengri en sá fritökuréttur 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 fritökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

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

2.4.5.7 **Fritaka.** Fritökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður fritökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal fritaka 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 fýrnist 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.

## 2.5 Bakvaktir, bakvaktafrí

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

*Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem fyrir gildistöku samnings 1. apríl 1997, höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir hverjar 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.*

- 2.5.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.5.4.
- 2.5.6 Röntgentæknar á röntgendeildum skulu fá vetrarfrí til viðbótar almennu orlofi sem svarar 16 dögum fyrir hvert heilt ár í starfi.
- 2.5.7 Leyfi skv. gr. 2.5.4 og 2.5.6 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi.
- Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt greinum 2.5.4 og 2.5.6. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr.1.4.1.
- 2.5.8 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

## 2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.

- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal leggja fram drög að vaktskrá 6 vikum áður en hún tekur gildi. Við gerð vaktskrár skal kappkostað að uppsöfnun vinnutíma sé takmörkuð eins og frekast er unnt. Starfsmenn fá í framhaldinu einnar viku svigrúm til að gera athugasemdir og óska eftir breytingum á fyrirliggjandi drögum að vaktskrá. Endanleg vaktskrá skal svo lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24–168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.
- Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 - 10 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.
- 2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7 skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:
- Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup sbr. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2, þó aldrei minna en 8 klst. fyrir merktan vinnudag miðað við fullt starf.
- Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.1 í 8 klst. miðað við fullt starf eða öðrum frídegi.
- 2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna þessarar takmörkunar skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar.
- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma.
- Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.
- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnr næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri. Starfsmenn sem hafa við gildistöku samnings þessa áunnið sér rétt skv. eldri samningi skulu halda honum á meðan á samfelldri ráðningu stendur.

### **3 Matar- og kaffitímar - fæði og mötuneyti**

---

#### **3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili**

- 3.1.1 Matartími, 30 mín., skal vera á tímabilinu kl. 11:30 - 13:30 og telst hann eigi til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir skv. gr. 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mín. og 20 mín., og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

#### **3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu**

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu vera matartímar 1 klst. kl. 19:00 - 20:00 að kvöldi, kl. 03:00 - 04:00 að nóttu og á tímabilinu 11:30 - 13:30 á frídögum skv. gr.2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21:00-21:20, 24:00-00:20, 05:40-06:00 og síðustu 15 mín. fyrir dagvinnumörk. Kaffi og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

#### **3.3 Vinna í matar- og kaffitíma**

- 3.3.1 Sé unnið í matartíma þannig að matarhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matartíminn að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

#### **3.4 Fæði og mötuneyti**

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið sbr. 3.4.2. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiða efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum ríkisins eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu



- 3.4.3 Ef keyptur er matur hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í tveimur mötuneytum, þ.e. mötuneytum í Arnarhvoli og Borgartúni 7.
- 3.4.4 Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.4.1, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 458,86 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
1. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
  2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
  3. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.
- 3.4.5 Starfsmaður á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 458,86 kr. enda sé vinnuskylda starfsmanns a.m.k. 1 klst. fyrir og 1 klst. eftir umsamda matartíma á viðkomandi vakt sbr. tímasetningar matartíma í gr. 3.2.1.
- 3.4.6 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysliverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu nóvembermánaðar 2018 sem grunnvísitölu (169,9 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).
- 3.4.7 Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

## 4 Orlof

---

### 4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2 Starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.
- 4.1.3 Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem um getur í gr. 4.1.1, skal halda honum en um frekari ávinnslu fer skv. gr. 4.1.2.

### 4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.
- 4.2.2 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

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2018 48.000 kr.

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 samkvæmt öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

### 4.3 Orlofsárið

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

### 4.4 Sumarorlofstímabil

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

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

#### **4.5 Ákvörðun orlofs**

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

#### **4.6 Veikindi í orlofi**

- 4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs. Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.

#### **4.7 Frestun orlofs**

- 4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.
- 4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi samkvæmt beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

#### **4.8 Áunninn orlofsréttur**

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

#### **4.9 Orlofssjóður**

- 4.9.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð BHM. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna og greiðist mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningum launagreiðanda.

## 4. kafli um orlof breytist frá 1. maí 2020 og verður svohljóðandi:

### 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 samkvæmt samningi þessum.

4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2015 50.000 kr.

Á árinu 2016 51.000 kr.

Á árinu 2017 52.000 kr.

Á árinu 2018 53.000 kr.

Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan, fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna 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 upp samhliða starfslokum.

### 4.3 Orlofsárið

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

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

### 4.4 Sumarorlofstímabil

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. Gjald þetta skal nema 0,5% af heildarlaunum. 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. 5.7.

### 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 Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2 Frá grein 5.4.1 eru eftirtalin frávik:
- 5.4.2.1 Starfsmanni skal séð fyrir ferð eða honum greiddur ferðakostnaður að og frá vinnustað ef öll eftirfarandi skilyrði eru uppfyllt:
- Að starfsmaður hefji eða ljúki vinnu á þeim tímum sem strætisvagnar ganga ekki.
  - Að heimili starfsmanns sé lengra en 1,5 km (loftlína) frá vinnustað.
  - Að vinnustaður sé innan leiðakerfis strætisvagna. Með leiðakerfi er átt við skipulagðar ferðir þar sem gert er ráð fyrir að minnsta kosti einni ferð á klukkustund innan hvers skilgreinds þéttbýliskjarna í viðkomandi tilviki.
  - Að ekki sé lengra en 1,5 km frá biðstöð að vinnustað.
- Starfsmanni er ekki séð fyrir ferð eða honum greiddur ferðakostnaður fyrir lengri vegalengd en sem nemur 15 km (loftlína) frá vinnustað.
- 5.4.2.2 Ef ákvæði greinar 5.4.2.1 eiga ekki við, en vinnustaður er innan þéttbýlis, skal starfsmanni séð fyrir ferðum að og frá vinnustað innan 15 km fjarlægðar (loftlína), en þó utan 1,5 km (loftlína), þegar starfsmaður hefur eða lýkur vinnu á tímabilinu frá kl. 00:00 til kl. 07:00 virka daga og frá kl. 00:00 til kl. 12:00 á almennum eða á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3.

- 5.4.2.3 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 1,5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi skv. kafla 11, semja um greiðslur ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.
- 5.4.2.4 Heimilt er í stofnanasamningi skv. kafla 11 að semja nánar um hvernig ákvæði kafla þessa skulu framkvæmd í einstökum tilfellum, svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum.

## **5.5 Ferðatími erlendis**

- 5.5.1 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitanda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis vera með eftirfarandi hætti:  
Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og/eða heimkoma eftir kl. 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33,33% 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.  
Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma þannig að 20 mínútna frí jafngildir 33,33% álagi, 33 mínútna frí jafngildir 55% 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 og 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.

## **5.9 Ferðir með nemendum og skjólstæðinga**

- 5.9.1 Þegar starfsmenn ferðast með og annast nemendum og/eða skjólstæðinga á ferðalögum skal hver ferðadagur reiknast 12 klst., 8 dagvinnutímar og 4 yfirvinnutímar. Vegna næturgistingar á ferðalögum með nemendum og/eða

skjólstæðinga greiðast auk þess 4 klst. í yfirvinnu. Vegna ferðalaga með nemendum og/eða skjólstæðinga til eða frá útlöndum að nóttu til þar sem ferðatími er á tímabilinu kl. 00.00 til 07:00 eru greiddar 4 klst. í yfirvinnu. Þegar um dagsferðir innanlands er að ræða er greidd yfirvinna samkvæmt vinnuframlagi.

- 5.9.2 Ef starfsmaður er á ferð með skjólstæðingi og annast hann einn skal greitt fyrir allan sólarhringinn á meðan ferð stendur. Ef starfsmaður fer í ferðalag með skjólstæðingi að beiðni yfirmanns á frídegi sínum skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu yfirvinnu.



## **6 Aðbúnaður og hollustuhættir**

---

### **6.1 Réttur starfsmanna**

6.1.1 Starfsmenn skulu njóta réttinda samkvæmt 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 skerpt 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 Slysehætta**

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

### **6.6 Læknisskoðun**

6.6.1 Á vinnustöðum þar sem sérstök hætta er á heilsutjóni starfsmanna, getur starfsmannafélag óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

## 7 Tryggingar

---

### 7.1 Slysstryggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysstryggðir fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku sem hér segir:

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri, 67 ára eða eldri: 1.334.800 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: 8.327.600 kr.  
Rétthafar þessara dánarbóta eru viðkomandi aðilar að jöfnu.
3. Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera: 11.442.400kr.  
Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en verið í óvígðri sambúð sem að öðru leyti megi jafna til hjúskapar, skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og hjúskap væri að ræða enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemur en 2 ár fyrir andlát hans.  
Rétthafi dánarbóta þessara er eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn: 1.398.400 kr.  
Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.  
Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns ófjárráða barns.
5. Bætur greiðast aðeins skv. einum af tölulíðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulíð, geta komið bætur skv. 4. tölulíð.

7.1.3 Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við tryggingafjárhæðina: 20.342.100 kr.  
Þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt. Örorkubætur verði greiddar sem næst verðlagi greiðslumánaðar í stað slysdags.

7.1.4 Tryggingafjárhæðir skulu endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs. Framangreindar tryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í júlí 2016 434,9 stig.

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

7.1.5 Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf) en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum en ríkinu.

- 7.1.6 Skilmálar eru almennir skilmálar sem í gildi eru fyrir atvinnuslysstryggingar launþegar hjá Sambandi Íslenskra tryggingafélaga þegar samkomulag þetta er gert eftir því sem við á með þeim frávikum sem í samningi þessum greinir.
- 7.1.7 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu sem um getur í tryggingaskilmálum, falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlega gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.8 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta skv. þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar.
- 7.1.9 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysbyggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.
- 7.1.10 Embætti ríkislögmans fjallar um bótaskyldu skv. reglum þessum og annast uppgjör bóta í umboði fjármálaráðuneytisins. Bætur greiðast eftir að læknisvottorð og nauðsynleg sönnunargögn fyrir bótaskyldu hafa borist og unnt er að ákvarða fjárhæð bótanna. Berist ekki athugasemdir við bótafjárhæðina innan eins mánaðar frá því að bótaþega var skýrt frá henni, telst hún samþykkt.
- 7.1.11 Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, á rétt á að beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

## **7.2 Farangurstrygging**

- 7.2.1 Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum vinnuveitanda skal tryggður samkvæmt reglum um farangurstryggingar, nr. 281/1988.

## **7.3 Tjón á persónulegum munum**

- 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 kjarasamningsins. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta tjón ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

## 8 Vinnuföt

---

### 8.1 Einkennis- og hlífðarföt

- 8.1.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.1.2 Starfsmönnum skal lagður til, þeim að kostnaðarlausu, sá hlífðarútbúnaður sem krafist er samkvæmt öryggisreglum enda sé starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.1.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.1.1 og 8.1.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af hálfu vinnuveitanda. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.1.4 Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.
- 8.1.5 Samið skal nánar um þessi atriði.

### 8.2 Fatapeningar

- 8.2.1 Á heilbrigðisstofnunum þar sem þess er krafist, vegna sérstakra meðferðarúrræða, að starfsmaður noti eigin fatnað í stað vinnuslopps eða álíka hlífðarfatnaðar skv. gr. 8.1, er vinnuveitanda í stað þess heimilt að greiða starfsmanni sérstaka fatapeninga að upphæð 3.849 kr. á mánuði miðað við fullt starf í dagvinnu.

Greiðsla þessi skal breytast á þriggja mánaða fresti í samræmi við breytingu fataliðar í vísitölu neysluverðs (031 Föt) með vísitölu nóvembermánaðar 2015 sem grunnvísitölu (169,6 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).

## 9 Afleysingar

---

### 9.1 Staðgenglar

- 9.1.1 Aðilar eru um það sammála að ekki þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmanns vari lengur en 7 vinnudaga samfelld.

### 9.2 Launað staðgengilsstarf

- 9.2.1 Sé aðalstarf starfsmanns launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun eftir flokki hans, gegni hann starfi yfirmanns lengur en 4 vikur samfelld eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun eftir flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra fjögurra eða sex vikna.

### 9.3 Aðrir staðgenglar

- 9.3.1 Starfsmaður sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun eftir launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma er hann gegnir starfi hans.

## 10 Fræðslumál

---

### 10.1 Nám á grundvelli endurmenntunar-/starfsþróunaráætlunar

10.1.1 Í þeim námskerfum sem samningsaðilar standa að, á starfsmaður sem unnið hefur a.m.k. fjóra mánuði hjá sömu stofnun, rétt á leyfi til að stunda þær námsleiðir sem þar er boðið upp á.

Starfsmaður sem unnið hefur fjögur ár hjá sömu stofnun ávinnur sér einnar viku leyfi á hverju ári til að stunda aðra endurmenntun en um getur í 1. mgr. þessarar greinar, sem fellur að starfsþróunaráætlun stofnunar og/eða starfsmanns, þannig að eftir fyrstu fjögur árin í starfi á starfsmaður uppsafnaðar fjórar vikur í námsleyfi. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

Starfsmaður sem unnið hefur fjögur ár hjá sömu stofnun og starfs síns vegna sækir sér menntun á hæfnisprepi 5 (bakkalárpróf) eða ofar samkvæmt hinu íslenska hæfnisprepakerfi, á grundvelli starfsþróunaráætlunar stofnunar og/eða starfsmanns, ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

Í stofnun sem ekki hefur sett sér starfsþróunaráætlun á starfsmaður sama rétt til leyfis vegna náms og um getur í 2. og 3. mgr. þessarar greinar, enda sé um nám að ræða sem tengist starfi viðkomandi.

Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili.

10.1.2 Launagreiðslur í námsleyfi

Í leyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 12.2.6.

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

10.1.3 Stofnun er heimilt að takmarka þann fjölda sem nýtir sér þennan rétt við 10% á ári, annað hvort miðað við fjölda vikna eða fjölda starfsmanna sem nýtir sér leyfið, ef aðsókn verður það mikil að það valdi erfiðleikum í rekstri stofnunar.

### 10.2 Launalaust leyfi

10.2.1 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.

### 10.3 Fræðslusjóðir

10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag er nemi 0,72% af heildarlaunum félagsmanna og skiptist sem hér segir:

10.3.1.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,22% af heildarlaunum félagsmanna.

10.3.1.2 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Þróunar- og símenntunarsjóð. Gjald þetta skal nema 0,50% af heildarlaunum félagsmanna.

## **10.4 Fræðslusetrið Starfsmennt**

10.4.1 Launagreiðandi greiðir mánaðarlegt framlag er nemur 0,25% af heildarlaunum félagsmanna.

## 11 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

---

### 11.1 Skilgreining

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og stéttarfélags um aðlögun tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Samstarfsnefndir eða nefndir samkvæmt gr. 11.4.1 annast gerð og breytingar stofnanasamninga.

### 11.2 Markmið

11.2.1 Aðilar kjarasamningsins eru sammála um að markmið þeirra, með að færa í hendur stofnunar og stéttarfélags/starfsmanna hennar útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins, er að styrkja starfsemi viðkomandi stofnunar þegar til lengri tíma er litið og skapa þannig forsendur fyrir betri starfsskilyrðum starfsmanna. Einnig 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.

11.2.2 Markmið stofnanasamningsins er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað til þess að auka gæði opinberrar þjónustu. Einnig að gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með að auka möguleika á bættum kjörum.

Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi.

### 11.3 Gerð stofnanasamnings

11.3.1 Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka skv. 11.3.2.1 og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

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

Meta skal persónu- og tímabundna þætti til röðunar í álagsprep. Slíkt álag skal háð endurmati. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagspátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

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

11.3.2.1 **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.

- 11.3.2.2 **Persónubundnir þættir.** Laun 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.

Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.

Aukin hæfni starfsmanns, t.d. formleg menntun eða framtak starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kemur í starfi, t.d. með starfstengdum námskeiðum. Sérstaklega skal meta formlegt nám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.

Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

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

Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.

Tímabundin aukin ábyrgð.

Innleiðing verkefna.

Þróun og nýsköpun.

Sérstakt álag og erfiðleikastig.

Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.

Öflun nýrra verkefna og hugmynda.

- 11.3.2.4 Þættir skv. 11.3.2.3 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.

## 11.4 Skipan og hlutverk samstarfsnefnda

- 11.4.1 Hjá þeim stofnunum ríkisins sem fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði fjármálaráðherra, skal komið á sjálfstæðum samstarfsnefndum, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnun og 3 til vara. Að öllu jöfnu skal trúnaðarmaður á vinnustað vera í forsvari í nefndinni af hálfu félags. Forstöðumaður tilnefnir fulltrúa stofnunar.

Samstarfsnefnd hafi m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Eins skal nefndin fjalla um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

- 11.4.2 Hjá þeim stofnunum sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga skulu samningsaðilar með sama hætti tilnefna allt að 3 fulltrúa í samstarfsnefnd og 3 til vara. Fjársýsla ríkisins annast, samkvæmt framsali, þátt fjármálaráðherra fyrir þær stofnanir sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga.

## **11.5 Starfshættir samstarfsnefnda**

### **11.5.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings.**

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings telji þeir að umtalsverðar breytingar hafi orðið 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.

Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst.

Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á samningnum.

Verði aðilar sammála um breytingar skal fella þær inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

### **11.5.2 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. 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 röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.**

## 12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

---

### 12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni / yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lög- mæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrann- sókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1-12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. lögum nr. 45/2015.

### 12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 12.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6-12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

| <u>Starfstími</u>       | <u>Fjöldi daga</u> |
|-------------------------|--------------------|
| 0-3 mánuði í starfi     | 14 dagar           |
| Næstu 3 mánuði í starfi | 35 dagar           |
| Eftir 6 mánuði í starfi | 119 dagar          |
| Eftir 1 ár í starfi     | 133 dagar          |
| Eftir 7 ár í starfi     | 175 dagar          |

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

| <u>Starfstími</u>    | <u>Fjöldi daga</u> |
|----------------------|--------------------|
| Eftir 12 ár í starfi | 273 dagar          |
| Eftir 18 ár í starfi | 360 dagar          |

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

- 12.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 12.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6-12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaxsdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

| <u>Starfstími</u>       | <u>Fjöldi daga</u> |
|-------------------------|--------------------|
| Á 1. mánuði í starfi    | 2 dagar            |
| Á 2. mánuði í starfi    | 4 dagar            |
| Á 3. mánuði í starfi    | 6 dagar            |
| Eftir 3 mánuði í starfi | 14 dagar           |
| Eftir 6 mánuði í starfi | 30 dagar           |

Við framantallinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

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

- 12.2.3 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.

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

- 12.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.

- 12.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé.

Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.

- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxs-

mánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

### **12.3 Starfshæfnisvottorð**

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

### **12.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa**

- 12.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.2 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. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

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

- 12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.
- 12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga, nr. 117/1993.
- 12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1-12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

## **12.6 Skráning veikindadaga**

12.6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns við hverja stofnun. Ef starfsmaður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum eftir því sem við á.

## **12.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi**

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

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

12.8.1 Foreldri/forráðamaður á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðaða 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 skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

## **12.9 Samráðsnefnd**

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

## **12.10 Ákvæði til bráðabirgða**

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

## 13 Tilhögun fæðingarorlofs

---

### 13.1 Gildissvið

13.1.1 Kaffli 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.

### 13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

13.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

13.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs, telst samkvæmt framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.

13.2.3 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.

13.2.4 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.

## **14 Fjölskyldu- og styrktarsjóður og iðgjöld í starfsendurhæfingarsjóð**

---

### **14.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs**

- 14.1.1 Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:
1. að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,
  2. að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi,
  3. að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins samkvæmt nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

### **14.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði**

- 14.2.1 Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarféлага samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.
- 14.2.2 Þeir atvinnurekendur og stéttarfélög sem vilja síðar gerast aðilar að sjóði þessum gera það með skriflegri beiðni til sjóðsstjórnar um að þeir óski að gerast aðilar að þessum sjóði og að þeir gangist undir ákvæði samnings þessa. Slík beiðni öðlast gildi þegar sjóðsstjórn hefur fallist á erindið.

### **14.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs**

- 14.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.
- 14.3.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

### **14.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð**

- 14.4.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá samkvæmt útreikningi launagreiðanda.

### **14.5 Starfsendurhæfingarsjóður**

- 14.5.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,13% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá samkvæmt útreikningi launagreiðanda.



## **15 Lífeyrissjóður og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar**

---

### **15.1 Aðild að lífeyrissjóði**

- 15.1.1 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.

### **15.2 Iðgjaldagreiðslur**

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

### **15.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar**

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

## 16 Uppsagnarfrestur

---

### 16.1 Uppsögn á ótímabundnum ráðningarsamningi

#### 16.1.1 Uppsögn á reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma er einn mánuður. Reynslutími er þrjú mánuðir nema um annað sé samið í viðkomandi ráðningarsamningi.

#### 16.1.2 Uppsögn að loknum reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er 3 mánuðir.

#### 16.1.3 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfellt starf

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

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

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

### 16.2 Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnumanna

#### 16.2.1 Tímabundin ráðning fellur úr gildi án uppsagnar við lok samningstíma.

Ef annar hvor aðila vill slíta ráðningarsambandinu fyrir gilda eftirfarandi ákvæði:

1. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna skal vera einn mánuður.
2. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnumanna á fyrstu 3 mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir þriggja mánaða samfellt starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

## **17 Launaseðill og félagsgjöld**

---

### **17.1 Launaseðill**

17.1.1 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, uppsöfnun frítökuréttar og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

### **17.2 Félagsgjöld**

17.2.1 Nú óskar félagið eftir því að launagreiðandi sjái um innheimtu félagsgjalda og skal félagið þá afhenda honum véltæk gögn yfir þá félagsmenn sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem launagreiðandi óskar. Félagsgjöld skv. þessari grein skulu tekin af kaupum félaga 1. hvers mánaðar og skilað fyrir 10. næsta mánaðar á eftir.

Launagreiðanda er rétt að krefjast staðfestingar félagsins á félagaskránni, svo og að fella niður af henni starfsmenn ef vafi þykir leika á hvort um aðild að félaginu sé að ræða.

## **18 Gildistími, samningsforsendur og atkvæðagreiðsla**

---

### **18.1 Gildistími**

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

### **18.2. Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla**

18.2.1 Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra, svo sem vegna hagvaxtarauka, 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 23. mars 2020 skoðast hann samþykktur.

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

**Kjalar, stéttarfélags starfsmanna í almannajónustu,  
Félags opinberra starfsmanna á Austurlandi, Félags opinberra starfsmanna  
á Vestfjörðum, Starfsmannafélags Dala- og Snæfellssýslu, FOSS -  
stéttarfélags í almannajónustu, Starfsmannafélags Garðabæjar,  
Starfsmannafélags Fjallabyggðar, Starfsmannafélags Fjarðabyggðar,  
Starfsmannafélags Hafnarfjarðar, Starfsmannafélags Húsavíkur,  
Starfsmannafélags Kópavogs, Starfsmannafélags Suðurnesja og  
Starfsmannafélags Vestmannaeyja**

**9. mars 2020**

**Bókun 1**

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér undanþágu starfsmanna er náð hafa 55 ára aldri frá næturvöktum og/eða bakvöktum, ef þeir óska þess, feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði. Hið sama á við um ákvæði um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfellt hjá sömu stofnun.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætunleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi. Með kjarasamningsbundnum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefns og dægursveiflu. Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópuþómstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

**Bókun 2**

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

Við endurskoðun veikindakafans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi og framkvæmd talningar

veikindadaga samræmd. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort hún ætti að fjalla um veikindi nákominna.

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

### **Bókun 3**

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

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

### **Bókun 4**

Stefnt er að upptöku launaþróunartryggingar milli opinbera og almenna vinnumarkaðarins með aðild BSRB. Launaþróunartryggingu er ætlað að tryggja að launaþróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almennum vinnumarkaði og er þannig ætlað að tryggja að opinberir starfsmenn haldi í við almenna launaþróun á samningstímabilinu.

### **Bókun 5**

Í grein 1.4.2 í kjarasamningi aðila er mælt fyrir um heimild vinnuveitanda til að greiða tímavinnukaup í afmörkuðum tilvikum. Heimild þessi er undanþága frá þeirri meginreglu að starfsmenn skuli ráðnir ótímabundið og fái greitt mánaðarkaup. Samningsaðilar eru ásáttir um að fara sameiginlega yfir notkun stofnana ríkisins á þessari heimild í grein 1.4.2, sér í lagi með það markmið að kanna hvort stofnanir séu að fylgja þeim skilyrðum sem sett eru fyrir greiðslu tímavinnukaups með réttum hætti.

Í framhaldi af þessari athugun munu samningsaðilar koma sér saman um leiðbeiningar um greiðslu tímavinnukaups stofnunum til handa. Vinnuhópur, skipaður tveimur fulltrúum frá Kjara- og mannauðssýslu ríkisins og tveimur frá samtökum launafólks, skal hefja störf þann 7. september 2021 og er gert ráð fyrir að leiðbeiningarnar liggi fyrir 13. nóvember 2021.

### **Bókun 6**

Á samningstímanum lengist launatafla skv. gr. 1.1.1 í nokkrum skrefum um samtals tíu launaflokka. Sú framkvæmd hefur ekki áhrif á núgildandi forsendur launaröðunar samkvæmt gildandi stofnanasamningum og leiðir ekki til kostnaðarauka. Mælt er til að stofnanir noti aukið rými í launatöflu til þessa að endurhugsa hvort launasetning í launatöflu samræmist inntaki starfsins samhliða endurskoðun á stofnanasamningi. Sérstaklega skal skoða hvort heppilegra sé að greiða mánaðarlaun auk fastrar greiðslu fyrir önnur laun í stað tímamældrar yfirvinnu, skv. gr. 1.1.3.

## **Bókun 7**

Í nýju heimildarákvæði í grein 1.1.3 er mælt fyrir um að auk mánaðarlauna sé heimilt að greiða svokölluð önnur laun. Önnur laun eru til komin vegna starfstengdra þátta, svo sem vegna reglubundinnar yfirvinnu og annars starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma og kann að koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

Hinu nýja heimildarákvæði er m.a. ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma. Önnur laun taka ekki sjálfkrafa kjarasamningsbundnum hækkunum og með því er hvatt til samtals milli starfsmanna og stjórnenda um inntak starfs.

Breyting á inntaki starfs er ein af forsendum endurskoðunar á öðrum launum. Af því leiðir að önnur laun kunna að vera breytileg frá einum tíma til annars þar sem forsendur að baki þeirra geta tekið breytingum, að efni og umfangi.

## **Bókun 8**

Í tengslum við gerð kjarasamnings aðila komu upp álitaefni um verkefna- og vinnutímaskipulag stuðningsfulltrúa í framhaldsskólum. Samningsaðilar eru sammála um að fara yfir stöðu mála og kortleggja vinnutíma- og skipulag stuðningsfulltrúa í framhaldsskólum þar sem félagsmenn aðildarfélaga BSRB starfa. Í framhaldi munu aðilar koma með tillögu að viðmiði um hvernig störf stuðningsfulltrúa verði best aðlöguð að störfum skólanna og starfstíma þeirra. Hópurinn skal skila tillögum fyrir 30. september 2020.

## **Bókun 9**

Þeir starfsmenn sem voru í starfi 1. janúar 1989 og 1990 (Verkaskiptalög) og færðir voru í B – deild LSR úr viðkomandi sveitarfélagasjóði halda ávinnslu í B – deild LSR eins og um óslitna aðild hafi verið að ræða í viðkomandi sjóði. Þetta á við um 95 ára reglu og 32 ára reglu. Hafi þeir flutt sig í A -deild LSR þá gilda þar sömu reglur og um aðra sem það gerðu 1. desember 1997.

## Fylgiskjal 1 Samkomulag um útfærslu vinnutíma

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og stofnana með betri vinnutíma. Markmið breytinganna er að bæta vinnustaðamenningu og nýtingu vinnutíma, auka skilvirkni, bæta gæði þjónustu, tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum lífskjörum og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks á viðkomandi stofnun um aðlögun vinnutíma að þörfum stofnunar og starfsfólks, með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu, er heimilt að stytta vinnuvikuna um allt að 4 stundir á viku, í allt að 36 virkar vinnustundir. Samhliða því verður grein 3.1 í kjarasamningi óvirk. Niðurstöður viðræðna geta einnig verið á þá leið að óbreytt vinnufyrirkomulag henti best miðað við ofangreindar forsendur.

Viðræður um skipulag vinnutíma fara fram á hverri stofnun/skipulagseiningu fyrir sig, milli starfsfólks og stjórnenda. Áður en viðræður hefjast mun sérstakur innleiðingarhópur, skipaður fulltrúum frá Kjara- og mannauðssýslu ríkisins (KMR), Félagi forstöðumanna ríkisstofnana, og einum fulltrúa frá BHM, BSRB og ASÍ útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni til nota fyrir starfsfólk og stofnanir. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. mars 2020 en innleiðingarhópurinn verður starfræktur á gildistíma kjarasamningsins.

Stofnanir hafa mjög ólík hlutverk, daglega starfsemi og ólíka samsetningu mannauðs. Fyrir vikið er mikilvægt að betri vinnutími sé útfærður í nærumhverfinu. Forstöðumaður skal eiga frumkvæði að því að hefja undirbúning breytinganna og skipa sérstakan vinnutímahóp að fengnum tillögum starfsfólks, í samræmi við leiðbeiningar innleiðingarhóps. Hópurinn þarf að endurspeglar fjölbreytileika starfa og mismunandi aðstæður starfsfólks, s.s. bundna eða sveigjanlega viðveru. Í viðræðum verða gerðar tillögur um skipulag vinnunnar og fyrirkomulag hléa, þar sem starfsfólki er gefinn kostur á að nærast. Ef starfsmenn eru með bundna viðveru skal lögð fram sérstök tillaga um skipulag vinnutíma þeirra. Gert er ráð fyrir að niðurstaða samtals liggja fyrir 1. október 2020 og að nýtt fyrirkomulag vinnutíma taki gildi eigi síðar en 1. janúar 2021.

Þegar niðurstaða um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal vinnutímasamkomulag annars vegar borið undir atkvæði þeirra sem starfa hjá viðkomandi stofnun og hins vegar skal fá staðfestingu hlutaðeigandi ráðuneytis eða eftir atvikum stjórnar stofnunar. Afrit af samkomulaginu skal senda til KMR og heildarsamtaka launafólks.

Náist ekki samkomulag um breytt skipulag vinnutíma styttest vinnutími starfsfólks sem nemur 13 mínútum á dag. Tilkynning um árangurslaust samtal skal send til hlutaðeigandi ráðuneytis eða eftir atvikum stjórnar stofnunar og einnig til KMR og hlutaðeigandi heildarsamtaka launafólks. Í framhaldi af tilkynningu um árangurslaust samtal mun KMR kalla saman innleiðingarhópin sem hefur m.a. það hlutverk að aðstoða starfsfólk og stjórnendur stofnana við að ná fram gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi vinnutíma.

Breyting á skipulagi vinnutíma á að öðru óbreyttu ekki að leiða til breytinga á launum eða launakostnaði stofnana. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi stofnunar raskist ekki og að opinber þjónusta sé af sömu eða betri gæðum og áður.

Á gildistíma kjarasamnings skulu af hálfu innleiðingarhópsins framkvæmdar reglulegar mælingar á áhrifum vinnutímabreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana. Fyrir lok samningstímans skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort



núverandi framsetning á ákvæðum vinnutíma í kjarasamningi falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi stofnana ríkisins.

### Dæmi um útfærslu styttingar vinnutíma

#### I. Hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum og eru því ekki á forræði starfsmannsins. Skipulagið gerir ráð fyrir að samfella sé í vinnudeginum.

- *Dagleg stytting*
  - Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum.  
Dæmi: Vinnutími kl. 8 -15:12.
- *Vikuleg stytting*
  - Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum.  
Dæmi: Starfsmaður vinnur kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8-12.
- *Hálfs mánaðarleg stytting*
  - Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðarlega og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnudeginum.  
Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en er í fríi tíunda vinnudaginn.

#### II. Stytting vinnutíma um 13 mínútur á dag eða 65 mínútur á viku. Neysluhlé teljast ekki til vinnutíma þar sem þau eru á forræði starfsmanns til ráðstöfunar að vild.

- *Dagleg stytting*
  - Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.  
Dæmi: Vinnutími kl. 8:00-15:47.
- *Vikuleg stytting*
  - Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé s.s 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.  
Dæmi: Starfsmaður byrjar kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8:00-14:55.
- *Hálfs mánaðarleg stytting*
  - Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðarlega og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.  
Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en tíunda daginn frá kl. 8-13:50.

## Fylgiskjal 2

### Samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks

#### Inngangur

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks í vaktavinnu og opinberra launagreiðenda með betri vinnutíma.

Breytingar verða gerðar á vinnufyrirkomulagi og launamyndunarkerfi í vaktavinnu til að bæta starfsumhverfi starfsfólks og stjórnenda og mæta þannig ákalli um betra skipulag vinnutíma.

Markmið kerfisbreytinganna er að stuðla að betri heilsu og öryggi starfsfólks og auka möguleika þess til að samþætta betur vinnu og einkalíf, þannig að störf í vaktavinnu verði eftirsóknarverðari. Breytingunum er einnig ætlað auka stöðugleika í mönnun hjá stofnunum ríkis og sveitarfélaga, að draga úr yfirvinnu ásamt því að bæta öryggi og þjónustu við almenning.

Helstu breytingarnar eru að vinnuvikan styttest úr 40 í 36 virkar stundir og launamyndun vaktavinnufólks tekur mið af fleiri þáttum en áður. Í nýju launamyndunarkerfi fjölga vaktaálagsflokkum og vægi vinnustunda er metið eftir áhrifum á heilsu og öryggi starfsfólks, sem getur leitt til aukinnar styttingar vinnutíma. Þá verður greiddur sérstakur vaktahvati sem tekur mið af fjölbreytileika og fjölda vakta. Að mati samningsaðila eru framangreindar breytingar enn fremur til þess fallnar að auka möguleika vaktavinnufólks til að vinna hærra starfshlutfall en áður og hækka þannig tekjur sínar og ævitekjur.

#### Forsendur

Við undirbúning breytinga á vinnutíma vaktavinnufólks hafa aðilar komið sér saman um forsendur kerfisbreytingarinnar. Að óbreyttu mun stytting vinnuskyldu vaktavinnufólks, úr 40 í 36 virkar stundir, hafa veruleg áhrif á starfsemi stofnana ríkis og sveitarfélaga og svokallað mönnunargat myndast. Við því þarf að bregðast og í kostnaðarmati launagreiðenda er gert ráð fyrir að kostnaður vegna yfirvinnu lækki og að mönnunargatinu verði mætt á dagvinnutíma. Það er forsenda þess að kerfisbreytingarnar gangi eftir af hálfu launagreiðenda.

Af hálfu samtaka launafólks er forsenda að núverandi starfsfólk hafi rétt til að auka starfshlutfall sitt sem nemur styttingu vinnuskyldu í aðdraganda innleiðingar á nýju fyrirkomulagi vaktavinnu, áður en gripið verði til annarra aðgerða til að brúa mönnunargatið. Að því loknu og meðan á innleiðingu stendur skulu stofnanir leitast við að gera starfsfólki kleift að bæta við starfshlutfall sitt enda verði því komið við í starfsemi og skipulagi stofnunar.

Til að framangreind markmið og forsendur standist verður í fræðslu og eftirfylgni við innleiðingu breytinganna lögð megináhersla á að starfsfólk í hlutastarfi geti unnið jafn margar stundir og fyrir breytingu, en á móti hækkað starfshlutfall sitt. Jafnframt eru samningsaðilar sammála um að breytileg yfirvinna skuli eingöngu unnin við óvæntar og tímabundnar aðstæður s.s. vegna veikinda, neyðar, tímabundins álags eða skorts á starfsfólki. Því er beint til stofnana/sveitarfélaga að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli ef yfirvinna er reglubundin eða fyrirséð, sbr. gr. 2.3.6.

Mikilvægt er að tryggð sé festa í starfsemi stofnunar, mönnun og vinnutíma starfsmanna. Fyrir 15. janúar 2021 skulu stjórnendur bjóða starfsfólki sínu hækkun á starfshlutfalli sem nemur a.m.k. styttingu vinnuvikunnar. Þegar fyrir liggur hvort og þá hversu mörg stöðugildi eru ómönnuð vegna styttingar vinnutíma skal stýrihópur meta hvort áætlaður kostnaður launagreiðenda standist. Fari kostnaður ekki fram úr áætlunum tekur kerfisbreytingin gildi án breytinga. Sé hins vegar fyrirséð að kostnaður vegna yfirvinnu fari umfram áætlanir samkvæmt mælikvörðum í viðauka II skal stýrihópur fjalla um málið og meta hvort og hvaða breytinga sé þörf á forsendum yfirvinnuálags í nýju vaktavinnukerfi. Þó skal yfirvinna 1 aldrei fara undir 0,85% af mánaðarlaunum. Slíka ákvörðun skal taka eigi síðar en þremur mánuðum fyrir gildistöku breytinga og skulu stjórnendur og stéttarfélag tryggja að allt vaktavinnufólk hjá hinu opinbera sé upplýst um það. Að öðru leyti skal eftirfylgni með yfirvinnu og öðrum forsendum nýs vaktavinnukerfis vera samkvæmt viðauka II.

Skipulag og starfsemi stofnana ríkis og sveitarfélaga er fjölbreytt og ólík. Komi til þess að breyting á vinnutíma vaktavinnufólks og aðlögun vinnuskipulags, nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með í nýju launamyndunarkerfi, að teknu tilliti til eðli og starfsemi stofnunar, þá skal stýrihópur samningsaðila fjalla um málið og finna lausn til að hópar starfsmanna njóti ekki lakari kjara eftir breytingu.

#### Innleiðing og eftirfylgni

Á gildistíma kjarasamningsins starfar stýrihópur samningsaðila. Hlutverk hópsins er að meta árangur verkefnisins heildstætt, hvort sett markmið náist og forsendur standist. Stýrihópurinn bregst við ef niðurstöður ábendinga innleiðingahópa og mælingar gefa tilefni til. Þá skal stýrihópur taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitafni er snerta framkvæmd og þróun þessa fylgiskjals.

Á vegum stýrihópsins starfar sérstakur matshópur sem hefur það hlutverk að framkvæma reglulegar mælingar, samkvæmt mælikvörðum sem aðilar ákveða, á áhrifum kerfisbreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana, sbr. viðauka II.

Innleiðingarhópar skipaðir fulltrúum samningsaðila starfa á samningstímanum. Hóparnir útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni til nota fyrir starfsfólk, stjórnendur og aðra haghafa. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. september 2020. Hóparnir standa fyrir sameiginlegri fræðslu, ráðgjöf og eftirfylgni ásamt því að styðja stjórnendur og starfsfólk á samningstímanum. Innleiðingarhóparnir halda utan um ábendingar og úrlausnarefni um framgang breytinga og koma þeim á framfæri við stýrihóp. Breytingarnar taka gildi 1. maí 2021.

Fyrir lok samningstímans skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á neðangreindum ákvæðum í kjarasamningi falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi stofnana ríkis og sveitarfélaga.

Með fylgiskjali þessu eru tveir viðaukar þar sem fjallað er nánar um innleiðingu og eftirfylgni kerfisbreytinganna og markmið og mælikvarða.

Samningsgreinar um vaktavinnu sem gilda á samningstímanum Þegar stofnun, [að fenginni staðfestingu hlutaðeigandi ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðs], hefur innleiðingu betri vinnutíma samkvæmt fylgiskjali þessu verða eftirfarandi breytingar á greinum kjarasamnings 1. maí 2021 og gilda á samningstíma. Samhliða taka nýjar greinar gildi og aðrar verða óvirkar á samningstímanum sbr. eftirfarandi. Greinanúmer og tilvísanir miðast við ritstýrðan kjarasamning SFR – stéttarfélag í almannajónustu og fjármála- og efnahagsráðherra sem gildir frá 1. október 2015. Núgildandi greinar eru með gráum bakgrunni og nýjar án bakgrunns.

## **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. 2.3.3.1 og 2.3.3.2.

## **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   |
| 65,00% | kl. 00:00 - 08:00 þriðjudaga - föstudaga  |
| 55,00% | kl. 08:00 - 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga   |
| 75,00% | kl. 00:00 - 08:00 laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga   |
| 90,00% | kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 120,00% álag. |

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, þó þannig að frá kl. 16:00 - 24:00 á aðfangadag og gamlársdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 120,00% álag. |

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda gr. 2.3.3.1 og 2.3.3.2.

2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

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 vaktavinnumanna, 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 fvrirséð.*

#### 2.5.2

Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.

2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi og 72 mínútna frí jafngildi 120% álagi.

2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

*Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem fyrir gildistöku samnings 1. apríl 1997, höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir hverjar 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.*

2.5.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Bakvaktافرí er að hámarki 80 stundir vegna ákvæðis 2.5.4 þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1200. Leitast skal við að taka bakvaktافرí samhliða ávinnslu og svo fljótt sem unnt er.

*Ákvæði til bráðabirgða: Þeir starfsmenn sem fyrir gildistöku samnings 1. apríl 1997, höfðu lengri frí, allt að 96 vinnuskyldustundum fyrir hverjar 1440 klst. skulu halda því á meðan á samfelldri ráðningu þeirra stendur.*

2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1

2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1

*Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum teljast vaktavinnufólk. Vaktavinnufólk teljast þeir sem hafa vinnuskyldu sem skipt er niður samkvæmt fyrir fram ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum, þannig að vikulegir frídagar þess flytjast til, jafnvel þótt daglegur vinnutími sé alltaf hinn sami.*

2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.

Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24. klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum skal leggja fram drög að vaktskrá, sem sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, sex vikum áður en hún tekur gildi. Endanleg vaktskrá skal lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmann um skemmri frest.

Krefjist starfsemi stofnunar breytingar á vaktskrá skal hún gerð með samþykki starfsmanns. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt breytingargjald sem nemur 2% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi. Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24. klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða breytingargjald sem nemur 1,3% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

*Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga ársins að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum.*

2.6.7 Árleg vinnuskylda vaktavinnufólks sem vinnur á reglubundnum vöktum skal að jafnaði vera sú sama og hjá dagvinnufólki. Vinnuskylda vaktavinnufólks lækkar því um 7,2 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga, skv. gr. 2.1.4.2, sem falla á mánudag til föstudags að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem skal vera 3,6 klukkustundir fyrir hvorn dag miðað við fullt starf. Að jafnaði skal taka út lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga innan tímabils vaktskrár. Óski starfsmaður eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomið vegna starfsemi stofnunar. Vinna sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1.

*Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum. Í þeim tilvikum þar sem stofnun er lokuð á sérstökum frídegi eða stórhátíðardegi fær starfsmaður sem á vakt þann dag skv. skipulagðri vaktskrá frí sem vaktinni nemur í stað lækkunar vinnuskyldu og að teknu tilliti til lengdar vaktar.*

2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna þessarar takmörkunar skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar.

2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni þegar því verður við komið starfsins vegna.

12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.

12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vaktahvata, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.

12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda og breytingargjalda skv. gr. 2.6.2 sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

*[Önnur málsgrein heldur sér þar sem það á við.]*

Frá og með 1. maí 2021 verða eftirfarandi greinar óvirkar:

~~2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7 skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:~~

~~2.6.9 Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup sbr. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2, þó aldrei minna en 8 klst. fyrir merktan vinnudag miðað við fullt starf.~~

~~Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.1 í 8 klst. miðað við fullt starf eða öðrum frídegi.~~



Bæta skal með 8 klst. þá daga sem taldir eru upp í greinum 2.1.4.2 og 2.1.4.3 að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem bætast með 4 klst. miðað við fullt starf.

2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvorn fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvorn unninn klukkutíma.

Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.

## Þann 1. maí 2021 taka eftirfarandi greinar gildi:

### 2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarka skv. skipulagðri vaktskrá og innan vinnutímaskyldu hafa ólíkt vægi við útreikning vinnuskila. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 33,33% og 55% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,05 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 63 mínútur. Vinnustundir sem greiddar eru með 65% og 75% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,2 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 72 mínútur. Þrátt fyrir framangreint skulu vinnuskil starfsmanns í fullu starfi aldrei fara undir 32 vinnustundir á viku að jafnaði (að meðaltali á launatímabili) og hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

### 2.6.10 Vaktahvati

Starfsfólk sem vinnur vaktavinnu og uppfyllir skilyrði greinarinnar fær greiddan vaktahvata með eftirfarandi hætti.

Vaktahvati greiðist sem hlutfall mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á launatímabili samkvæmt skipulögðum vöktum innan vinnutímaskyldu. Lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda á hverju launatímabili utan dagvinnumarka (á 33,33%, 55%, 65% og 75% álagi) eru 42 vinnuskyldustundir. Vaktir eru flokkaðar í fjórar tegundir; dagvaktir, kvöldvaktir (33,33% álag), næturvaktir á virkum dögum (65% álag) og helgarvaktir (55% og 75% álag). Þá skal lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta vera 15 vinnuskyldustundir. Starfsmaður þarf að standa vaktir í tveimur til fjórum tegundum vakta, 14 sinnum eða oftar til þess að njóta vaktahvata.

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu.

| Fjöldi vakta | Tegundir vakta |       |       |       |
|--------------|----------------|-------|-------|-------|
|              | 1              | 2     | 3     | 4     |
| 19           |                | 10,0% | 12,5% | 12,5% |
| 18           |                | 7,5%  | 10,0% | 12,5% |
| 17           |                | 7,5%  | 7,5%  | 12,5% |
| 16           |                | 2,5%  | 7,5%  | 10,0% |
| 15           |                | 2,5%  | 2,5%  | 7,5%  |
| 14           |                |       | 2,5%  | 7,5%  |

Á samningstímanum gildir eftirfarandi vegna vaktavinnu:

**X Tímakaup í dagvinnu**

x Tímakaup í dagvinnu er 0,632% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi.

**Y Yfirvinna**

y Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Tímakaup yfirvinnu 1 er 0,9385% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi en tímakaup yfirvinnu 2 er 1,0385% af mánaðarlaunum í hverjum launaflokki og þrepi.

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2 Kl. 00.00 - 24.00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga.

Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram 38,92 stundir á viku (168,63 stundir miðað við meðalmánuð).

### **Innleiðing á stofnunum/vinnustöðum**

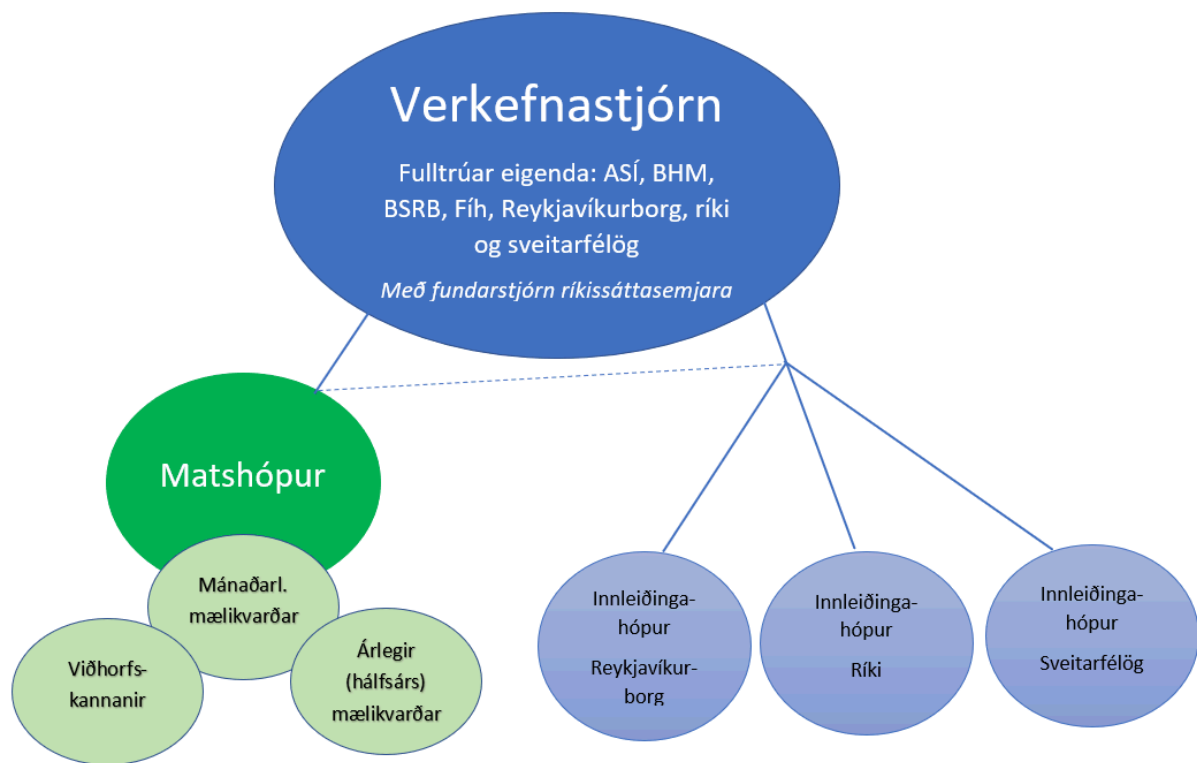
Breytingarnar taka gildi í heild sinni frá 1. maí 2021. Mikilvægt er að undirbúningur þeirra hefjist tímanlega svo það gangi eftir. Ráðuneyti/sveitarstjórn/svið hefur frumkvæði að innleiðingu breytinga og hefur samband við þær stofnanir sem breytingarnar ná til þegar niðurstaða atkvæðagreiðslu um kjarasamninga liggur fyrir. Þá hefjast umbótasamtöl stjórnenda og starfsfólks á stofnunum/vinnustöðum, markmið kerfisbreytinganna eru kynnt, fræðsla er veitt skv. leiðbeiningum innleiðingarhóps og innleiðingarátætlun er gerð á hverjum vinnustað. Undirbúningi skal lokið og tillaga um innleiðingu kerfisbreytinga skal liggja fyrir eigi síðar en 1. febrúar 2021. Þegar niðurstaða umbótasamtals liggur fyrir skal senda hana til hlutaðeigandi ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðsstjóra til staðfestingar. Afrit skal einnig sent til fjármála- og efnahagsráðuneytis/Sambands íslenskra sveitarfélaga/skrifstofu kjaramála Reykjavíkurborgar, sem kynnir niðurstöðuna fyrir innleiðingarhópi. Innleiðingarhópar samningsaðila eru til stuðnings við innleiðingu.

**Stýrihópur** ber ábyrgð á innleiðingu og eftirfylgni með verkefnum í fylgiskjali 2. Hlutverk hópsins er að meta árangur verkefnisins heildstætt, hvort sett markmið náist og forsendur standist. Gefi niðurstöður ábendinga innleiðingahópa og mælinga tilefni til, bregst stýrihópur við. Stýrihópurinn skal:

- Taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitæfni er snerta framkvæmd og þróun kerfisbreytingarinnar
- Gefa út tilmæli um úrbætur til að tryggja virkni kerfisins
- Skera úr ágreiningi um framkvæmd kerfisins með aðkomu hlutaðeigandi [ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðs] eins og við á
- Nái mánaðarlegir lykilmælikvarðar viðvörunarstigi skal eftir atvikum og alvarleika:
  - Kortleggja vandann og tryggja viðeigandi fræðslu og eftirfylgni.
  - Veita tilmæli, frekari leiðbeiningar og stuðning.
  - Taka upp viðræður um virkni kerfisins.
  - Ef ekki reynist unnt að ná markmiðum og forsendum breytinganna skal taka upp viðræður um mögulegar breytingar á kerfinu undir verkstjórn ríkissáttasemjara.

Nái breyting á vinnutíma vaktavinnufólks og aðlögun vinnuskipulags ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með í nýju launamyndunarkerfi, að teknu tilliti til eðli og starfsemi stofnunar, skal stýrihópur samningsaðila fjalla sérstaklega um lausn þess til að hópar starfsmanna njóti ekki lakari kjara eftir breytingu. Þá skal stýrihópur fjalla um og meta hvort breytinga er þörf á yfirvinnuálagi í samræmi við forsendur í fylgiskjali 2.

Stýrihópur skipa fulltrúar frá fjármála- og efnahagsráðuneyti, Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Reykjavíkurborg, ASÍ, BHM, BSRB og Fíh. Hópurinn setur sér starfs- og vinnureglur. Stýrihópurinn hittist að jafnaði mánaðarlega á innleiðingartímabilinu. Embætti ríkissáttasemjara ber ábyrgð á því að kalla hópin saman og sinnir fundarstjórn í samráði við samningsaðila. Undirbúningur og innleiðing breytinga á vinnutíma vaktavinnufólks fer fram í nokkrum skrefum. Um leið og atkvæðagreiðslu um kjarasamning lýkur er stýrihópur skipaður. Þá er haldinn fundur stýrihóps með helstu fulltrúum frá ráðuneytum/sveitarfélögum/sviðum sem munu bera ábyrgð á innleiðingunni hjá einstökum stofnunum. Stýrihópur skipar matshóp og innleiðingarhópa svo fljótt sem verða má eftir að niðurstöður atkvæðagreiðslna um kjarasamninga liggja fyrir.



**Innleiðingahópar** eru þrjú talsins. Þeir eru skipaðir fulltrúum launagreiðenda (FJR/SNS/Reykjavíkurborg) og BSRB, BHM, ASÍ og Fíh. Hóparnir setja sér starfs- og vinnureglur sem stýrihópur staðfestir.

Hóparnir útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni fyrir starfsfólk, stjórnendur og aðra haghafa. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. september 2020. Hóparnir standa sameiginlega fyrir fræðslu, kynningarefni, vefsíðu, ráðgjöf og stuðningi vegna innleiðingar og eftirfylgni breytinga á vaktavinnu fyrir starfsfólk, stjórnendur og fulltrúa stéttarfélaganna.

Innleiðingahóparnir halda utan um ábendingar og úrlausnarefni um framgang breytinga og koma þeim á framfæri við stýrihóp. Innleiðingahópar geta kallað eftir greiningum frá matshópi. Innleiðingahópum ber að skila reglulegum skýrslum til stýrihóps um innleiðingu og eftirfylgni. Launagreiðendur bera ábyrgð á að kalla hópa saman, mánaðarlega hið minnsta nema annað sé ákveðið.

**Matshóp** skipa fulltrúar/sérfræðingar tilnefndir af stýrihóp og starfar hópurinn í umboði hans. Matshópur aflar nauðsynlegra gagna til að meta framvindu verkefnisins. Samningsaðilar skuldbinda sig til að afla nauðsynlegra gagna sem þörf er á svo matshópur geti sinnt sínu hlutverki. Hann heldur utan um, greinir og dregur saman niðurstöður mælinga á lykilmælikvörðum, úttektum og spurningakönnunum og skilar reglulegum skýrslum til stýrihóps. Mælingar eru mánaðarlegar eða reglubundnar á 3-12 mánaða fresti, sbr. viðauka II. Matshópur hefur heimild til að kalla til utanaðkomandi aðstoð.

Hóparnir verða starfræktir út samningstímann á meðan innleiðing breytinga og eftirfylgni þeirra stendur.

#### Viðauki II – Markmið og mælikvarðar

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks í vaktavinnu og opinberra atvinnurekenda með betri vinnutíma. Markmið breytinganna er að bæta starfsumhverfi og launamyndun vaktavinnufólks með það að leiðarljósi að:

- Styttu vinnuvikuna
- Auka öryggi starfsfólks og skjólstæðinga
- Gera vaktavinnu eftirsóknarverðari

- Bæta samþættingu vinnu og einkalífs
- Vinnutími og laun taki betur mið af vaktabyrði og verðmæti staðins tíma
- Bæta andlega, líkamlega og félagslega heilsu starfsfólks
- Bæta starfsumhverfi
- Auka stöðugleika í mönnun
- Jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði
- Draga úr þörf og hvata til yfirvinnu
- Auka hagkvæmni í nýtingu fjármuna
- Bæta gæði opinberrar þjónustu

Á samningstímanum verða framkvæmdar reglulegar mælingar til að leggja mat á áhrif kerfisbreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana. Mælingarnar skulu vera mánaðarlegar eða reglubundnar á 3-12 mánaða fresti, ýmist gerðar með upplýsingum úr launa- eða mannauðskerfum, með spurningakönnunum eða öðrum hætti. Mælingar skulu hefjast hálfu ári fyrir gildistöku breytinganna. Ef einstakir lykilmælikvarðar víkja frá markmiðum eða ná skilgreindu viðvörunarstigi skal stýrihópur taka málið til umfjöllunar og ákveða viðeigandi viðbrögð og aðgerðir í samræmi við forsendur og markmið kerfisbreytinganna sbr. viðauka I.

### Mánaðarlegir mælikvarðar

Launagreiðendur skulu mánaðarlega skila lykilmælikvörðum skv. eftirfarandi töflu til matshóps.

| LYKILMÆLIKVARÐAR   |   |                                       |  |
|--|---|---------------------------------------|--|
| Mánaðarlegir mælikvarðar sem taka mið af kerfinu í heild   |   |                                       |  |
| Nánari greining: Stofnanir/vinnustaðir, stéttarfélag, starfshlutfallsbil, kyn og aldursbil   |   |                                       |  |
| Mælikvarði   | Skýringar / athugasemdir  | Markmið                               | Viðvörðun                                      |
| Heildarlaunakostnaður  | Skv. niðurstöðu í heildarkostnaðarmatslíkani ríkisins m.v. núverandi stöðu  | Hækki sem nemur 7,1%                  | +/- 0,5 prósentustig m.v. markmið              |
| Meðalstarfshlutfall  | Horfa á hreyfingu á milli mánaða, sama mánuð á milli ára og 12 mánuði aftur í tímann  | Aukning um 12 prósentustig            | <10 prósentustig                               |
| Vaktahvati   | Áætlaður vaktahvati í kostnaðarmati (heildarlíkan) er 4,9% af heildarlaunakostnaði  | Vaktahvati 5% af heildarlaunakostnaði | Vaktahvati <3% eða >7% af heildarlaunakostnaði |
| Hlutfall (unninnar breytilegrar) yfirvinnu af heildarlaunakostnaði   | Hlutfall (unninnar breytilegrar) yfirvinnu af heildarlaunakostnaði er 12,5%. Gert er ráð fyrir því í heildarkostnaðarmati að staðin unnin yfirvinna myndi lækka um 5% | Lækkar um 5%                          | Stendur í stað/hækkar                          |
| Samsetning unninna vinnustunda<br>Hlutfall vinnuskuldustunda af heildarfjöldi vinnustunda<br>Hlutfall yfirvinnustunda af heildarfjöldi vinnustunda | Nánari greining á báðum þáttum:<br>Meðaltalsstarfshlutfall og hlutfall unninnar breytilegrar yfirvinnu af heildarlaunakostnaði  | Aukist<br>Dregst saman                | Stendur í stað/lækkar<br>Stendur í stað/hækkar |

Mælikvarðar taka mið af tölum frá einum launagreiðanda, ríkinu. Mikilvægt er að gera upphafsgreiningu á lykilmælikvörðum fyrir Reykjavíkurborg og önnur sveitarfélög fyrir upptöku nýs kerfis. Þá kann að verða nauðsynlegt að aðlaga markmið mælikvarða að þeim greiningum.

### Úttektir og spurningakannanir / stofnun ársins

Spurningakannanir skal gera eigi sjaldnar en einu sinni á ári. Þær skulu ná til starfsfólks og stjórnenda stofnana/vinnustaða sem kerfisbreytingin tekur til. Kannanirnar skulu gerðar af aðilum með sérfræðipækkingu á sviði spurningakannana með samþykki og í samráði við matshóp. Í úttektum og spurningakönnunum skal leggja mat á hvort ofangreindum leiðarljósum, forsendum og markmiðum kerfisbreytinganna hafi verið mætt.

**Fylgiskjal 3**  
**með kjarasamningi**  
**Kjalar, stéttarfélags starfmannanna í almannapjónustu,**  
**Félags opinberra starfsmanna á Austurlandi, Félags opinberra starfsmanna**  
**á Vestfjörðum, Starfsmannafélags Dala- og Snæfellssýslu, FOSS - stéttarfélags í**  
**almannapjónustu, Starfsmannafélags Garðabæjar, Starfsmannafélags**  
**Fjallabyggðar, Starfsmannafélags Fjarðabyggðar, Starfsmannafélags Hafnarfjarðar,**  
**Starfsmannafélags Húsavíkur, Starfsmannafélags Kópavogs, Starfsmannafélags**  
**Suðurnesja og Starfsmannafélag Vestmannaeyja**

Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2019

|    | 0       | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       | 7         | 8         |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|-----------|
| 01 | 283.775 | 290.869 | 297.964 | 305.058 | 312.153 | 319.247 | 326.341 | 333.436   | 340.530   |
| 02 | 290.362 | 297.621 | 304.880 | 312.139 | 319.398 | 326.657 | 333.916 | 341.175   | 348.434   |
| 03 | 297.113 | 304.541 | 311.969 | 319.396 | 326.824 | 334.252 | 341.680 | 349.108   | 356.536   |
| 04 | 304.031 | 311.632 | 319.233 | 326.833 | 334.434 | 342.035 | 349.636 | 357.236   | 364.837   |
| 05 | 311.118 | 318.896 | 326.674 | 334.452 | 342.230 | 350.008 | 357.786 | 365.564   | 373.342   |
| 06 | 318.382 | 326.342 | 334.301 | 342.261 | 350.220 | 358.180 | 366.139 | 374.099   | 382.058   |
| 07 | 325.825 | 333.971 | 342.116 | 350.262 | 358.408 | 366.553 | 374.699 | 382.844   | 390.990   |
| 08 | 333.451 | 341.787 | 350.124 | 358.460 | 366.796 | 375.132 | 383.469 | 391.805   | 400.141   |
| 09 | 341.266 | 349.798 | 358.329 | 366.861 | 375.393 | 383.924 | 392.456 | 400.988   | 409.519   |
| 10 | 349.274 | 358.006 | 366.738 | 375.470 | 384.201 | 392.933 | 401.665 | 410.397   | 419.129   |
| 11 | 357.479 | 366.416 | 375.353 | 384.290 | 393.227 | 402.164 | 411.101 | 420.038   | 428.975   |
| 12 | 365.887 | 375.034 | 384.181 | 393.329 | 402.476 | 411.623 | 420.770 | 429.917   | 439.064   |
| 13 | 374.503 | 383.866 | 393.228 | 402.591 | 411.953 | 421.316 | 430.678 | 440.041   | 449.404   |
| 14 | 383.332 | 392.915 | 402.499 | 412.082 | 421.665 | 431.249 | 440.832 | 450.415   | 459.998   |
| 15 | 392.378 | 402.187 | 411.997 | 421.806 | 431.616 | 441.425 | 451.235 | 461.044   | 470.854   |
| 16 | 401.648 | 411.689 | 421.730 | 431.772 | 441.813 | 451.854 | 461.895 | 471.936   | 481.978   |
| 17 | 411.147 | 421.426 | 431.704 | 441.983 | 452.262 | 462.540 | 472.819 | 483.098   | 493.376   |
| 18 | 420.881 | 431.403 | 441.925 | 452.447 | 462.969 | 473.491 | 484.013 | 494.535   | 505.057   |
| 19 | 430.855 | 441.626 | 452.398 | 463.169 | 473.941 | 484.712 | 495.483 | 506.255   | 517.026   |
| 20 | 441.075 | 452.102 | 463.129 | 474.156 | 485.183 | 496.209 | 507.236 | 518.263   | 529.290   |
| 21 | 451.548 | 462.837 | 474.125 | 485.414 | 496.703 | 507.992 | 519.280 | 530.569   | 541.858   |
| 22 | 462.278 | 473.835 | 485.392 | 496.949 | 508.506 | 520.063 | 531.620 | 543.177   | 554.734   |
| 23 | 473.274 | 485.106 | 496.938 | 508.770 | 520.601 | 532.433 | 544.265 | 556.097   | 567.929   |
| 24 | 484.543 | 496.657 | 508.770 | 520.884 | 532.997 | 545.111 | 557.224 | 569.338   | 581.452   |
| 25 | 496.088 | 508.490 | 520.892 | 533.295 | 545.697 | 558.099 | 570.501 | 582.903   | 595.306   |
| 26 | 507.920 | 520.618 | 533.316 | 546.014 | 558.712 | 571.410 | 584.108 | 596.806   | 609.504   |
| 27 | 520.043 | 533.044 | 546.045 | 559.046 | 572.047 | 585.048 | 598.049 | 611.051   | 624.052   |
| 28 | 532.466 | 545.778 | 559.089 | 572.401 | 585.713 | 599.024 | 612.336 | 625.648   | 638.959   |
| 29 | 545.195 | 558.825 | 572.455 | 586.085 | 599.715 | 613.344 | 626.974 | 640.604   | 654.234   |
| 30 | 558.239 | 572.195 | 586.151 | 600.107 | 614.063 | 628.019 | 641.975 | 655.931   | 669.887   |
| 31 | 571.605 | 585.895 | 600.185 | 614.475 | 628.766 | 643.056 | 657.346 | 671.636   | 685.926   |
| 32 | 585.301 | 599.934 | 614.566 | 629.199 | 643.831 | 658.464 | 673.096 | 687.729   | 702.361   |
| 33 | 599.335 | 614.318 | 629.302 | 644.285 | 659.269 | 674.252 | 689.235 | 704.219   | 719.202   |
| 34 | 613.716 | 629.059 | 644.402 | 659.745 | 675.088 | 690.431 | 705.773 | 721.116   | 736.459   |
| 35 | 628.452 | 644.163 | 659.875 | 675.586 | 691.297 | 707.009 | 722.720 | 738.431   | 754.142   |
| 36 | 643.552 | 659.641 | 675.730 | 691.818 | 707.907 | 723.996 | 740.085 | 756.174   | 772.262   |
| 37 | 659.024 | 675.500 | 691.975 | 708.451 | 724.926 | 741.402 | 757.878 | 774.353   | 790.829   |
| 38 | 674.880 | 691.752 | 708.624 | 725.496 | 742.368 | 759.240 | 776.112 | 792.984   | 809.856   |
| 39 | 691.126 | 708.404 | 725.682 | 742.960 | 760.239 | 777.517 | 794.795 | 812.073   | 829.351   |
| 40 | 707.774 | 725.468 | 743.163 | 760.857 | 778.551 | 796.246 | 813.940 | 831.634   | 849.329   |
| 41 | 724.832 | 742.953 | 761.074 | 779.194 | 797.315 | 815.436 | 833.557 | 851.678   | 869.798   |
| 42 | 742.312 | 760.870 | 779.428 | 797.985 | 816.543 | 835.101 | 853.659 | 872.217   | 890.774   |
| 43 | 760.224 | 779.230 | 798.235 | 817.241 | 836.246 | 855.252 | 874.258 | 893.263   | 912.269   |
| 44 | 778.577 | 798.041 | 817.506 | 836.970 | 856.435 | 875.899 | 895.364 | 914.828   | 934.292   |
| 45 | 797.385 | 817.320 | 837.254 | 857.189 | 877.124 | 897.058 | 916.993 | 936.927   | 956.862   |
| 46 | 816.656 | 837.072 | 857.489 | 877.905 | 898.322 | 918.738 | 939.154 | 959.571   | 979.987   |
| 47 | 836.405 | 857.315 | 878.225 | 899.135 | 920.046 | 940.956 | 961.866 | 982.776   | 1.003.686 |
| 48 | 856.639 | 878.055 | 899.471 | 920.887 | 942.303 | 963.719 | 985.135 | 1.006.551 | 1.027.967 |

|    |         |         |         |         |           |           |           |           |           |
|----|---------|---------|---------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 49 | 877.374 | 899.308 | 921.243 | 943.177 | 965.111   | 987.046   | 1.008.980 | 1.030.914 | 1.052.849 |
| 50 | 898.621 | 921.087 | 943.552 | 966.018 | 988.483   | 1.010.949 | 1.033.414 | 1.055.880 | 1.078.345 |
| 51 | 920.393 | 943.403 | 966.413 | 989.422 | 1.012.432 | 1.035.442 | 1.058.452 | 1.081.462 | 1.104.472 |

#### Launatafla sem gildir frá 1. apríl 2020

|    | 0         | 1         | 2         | 3         | 4         | 5         | 6         | 7         | 8         |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 01 | 307.775   | 315.469   | 323.164   | 330.858   | 338.553   | 346.247   | 353.941   | 361.636   | 369.330   |
| 02 | 314.362   | 322.221   | 330.080   | 337.939   | 345.798   | 353.657   | 361.516   | 369.375   | 377.234   |
| 03 | 321.113   | 329.141   | 337.169   | 345.196   | 353.224   | 361.252   | 369.280   | 377.308   | 385.336   |
| 04 | 328.031   | 336.232   | 344.433   | 352.633   | 360.834   | 369.035   | 377.236   | 385.436   | 393.637   |
| 05 | 335.118   | 343.496   | 351.874   | 360.252   | 368.630   | 377.008   | 385.386   | 393.764   | 402.142   |
| 06 | 342.382   | 350.942   | 359.501   | 368.061   | 376.620   | 385.180   | 393.739   | 402.299   | 410.858   |
| 07 | 349.825   | 358.571   | 367.316   | 376.062   | 384.808   | 393.553   | 402.299   | 411.044   | 419.790   |
| 08 | 357.451   | 366.387   | 375.324   | 384.260   | 393.196   | 402.132   | 411.069   | 420.005   | 428.941   |
| 09 | 365.266   | 374.398   | 383.529   | 392.661   | 401.793   | 410.924   | 420.056   | 429.188   | 438.319   |
| 10 | 373.274   | 382.606   | 391.938   | 401.270   | 410.601   | 419.933   | 429.265   | 438.597   | 447.929   |
| 11 | 381.479   | 391.016   | 400.553   | 410.090   | 419.627   | 429.164   | 438.701   | 448.238   | 457.775   |
| 12 | 389.887   | 399.634   | 409.381   | 419.129   | 428.876   | 438.623   | 448.370   | 458.117   | 467.864   |
| 13 | 398.503   | 408.466   | 418.428   | 428.391   | 438.353   | 448.316   | 458.278   | 468.241   | 478.204   |
| 14 | 407.332   | 417.515   | 427.699   | 437.882   | 448.065   | 458.249   | 468.432   | 478.615   | 488.798   |
| 15 | 416.378   | 426.787   | 437.197   | 447.606   | 458.016   | 468.425   | 478.835   | 489.244   | 499.654   |
| 16 | 424.848   | 435.469   | 446.090   | 456.712   | 467.333   | 477.954   | 488.575   | 499.196   | 509.818   |
| 17 | 433.547   | 444.386   | 455.224   | 466.063   | 476.902   | 487.740   | 498.579   | 509.418   | 520.256   |
| 18 | 442.481   | 453.543   | 464.605   | 475.667   | 486.729   | 497.791   | 508.853   | 519.915   | 530.977   |
| 19 | 451.655   | 462.946   | 474.238   | 485.529   | 496.821   | 508.112   | 519.403   | 530.695   | 541.986   |
| 20 | 461.075   | 472.602   | 484.129   | 495.656   | 507.183   | 518.709   | 530.236   | 541.763   | 553.290   |
| 21 | 470.748   | 482.517   | 494.285   | 506.054   | 517.823   | 529.592   | 541.360   | 553.129   | 564.898   |
| 22 | 480.678   | 492.695   | 504.712   | 516.729   | 528.746   | 540.763   | 552.780   | 564.797   | 576.814   |
| 23 | 491.274   | 503.556   | 515.838   | 528.120   | 540.401   | 552.683   | 564.965   | 577.247   | 589.529   |
| 24 | 502.543   | 515.107   | 527.670   | 540.234   | 552.797   | 565.361   | 577.924   | 590.488   | 603.052   |
| 25 | 514.088   | 526.940   | 539.792   | 552.645   | 565.497   | 578.349   | 591.201   | 604.053   | 616.906   |
| 26 | 525.920   | 539.068   | 552.216   | 565.364   | 578.512   | 591.660   | 604.808   | 617.956   | 631.104   |
| 27 | 538.043   | 551.494   | 564.945   | 578.396   | 591.847   | 605.298   | 618.749   | 632.201   | 645.652   |
| 28 | 550.466   | 564.228   | 577.989   | 591.751   | 605.513   | 619.274   | 633.036   | 646.798   | 660.559   |
| 29 | 563.195   | 577.275   | 591.355   | 605.435   | 619.515   | 633.594   | 647.674   | 661.754   | 675.834   |
| 30 | 576.239   | 590.645   | 605.051   | 619.457   | 633.863   | 648.269   | 662.675   | 677.081   | 691.487   |
| 31 | 590.467   | 605.229   | 619.990   | 634.752   | 649.514   | 664.275   | 679.037   | 693.799   | 708.560   |
| 32 | 605.046   | 620.173   | 635.299   | 650.425   | 665.551   | 680.677   | 695.803   | 710.930   | 726.056   |
| 33 | 619.986   | 635.485   | 650.985   | 666.485   | 681.984   | 697.484   | 712.984   | 728.483   | 743.983   |
| 34 | 635.294   | 651.176   | 667.059   | 682.941   | 698.823   | 714.706   | 730.588   | 746.470   | 762.353   |
| 35 | 650.980   | 667.255   | 683.529   | 699.804   | 716.078   | 732.353   | 748.627   | 764.902   | 781.176   |
| 36 | 667.054   | 683.730   | 700.406   | 717.083   | 733.759   | 750.435   | 767.112   | 783.788   | 800.464   |
| 37 | 683.524   | 700.612   | 717.700   | 734.788   | 751.876   | 768.964   | 786.053   | 803.141   | 820.229   |
| 38 | 700.401   | 717.911   | 735.421   | 752.931   | 770.441   | 787.951   | 805.461   | 822.971   | 840.481   |
| 39 | 717.695   | 735.637   | 753.580   | 771.522   | 789.464   | 807.407   | 825.349   | 843.291   | 861.234   |
| 40 | 735.416   | 753.801   | 772.186   | 790.572   | 808.957   | 827.342   | 845.728   | 864.113   | 882.499   |
| 41 | 753.574   | 772.413   | 791.253   | 810.092   | 828.931   | 847.771   | 866.610   | 885.449   | 904.289   |
| 42 | 772.180   | 791.485   | 810.790   | 830.094   | 849.399   | 868.703   | 888.008   | 907.312   | 926.617   |
| 43 | 791.247   | 811.028   | 830.809   | 850.590   | 870.371   | 890.152   | 909.934   | 929.715   | 949.496   |
| 44 | 810.783   | 831.053   | 851.323   | 871.592   | 891.862   | 912.131   | 932.401   | 952.671   | 972.940   |
| 45 | 830.803   | 851.573   | 872.343   | 893.113   | 913.883   | 934.653   | 955.423   | 976.193   | 996.963   |
| 46 | 851.316   | 872.599   | 893.882   | 915.165   | 936.448   | 957.731   | 979.014   | 1.000.296 | 1.021.579 |
| 47 | 872.336   | 894.145   | 915.953   | 937.761   | 959.570   | 981.378   | 1.003.187 | 1.024.995 | 1.046.803 |
| 48 | 893.875   | 916.222   | 938.569   | 960.916   | 983.263   | 1.005.610 | 1.027.957 | 1.050.303 | 1.072.650 |
| 49 | 915.946   | 938.845   | 961.743   | 984.642   | 1.007.541 | 1.030.439 | 1.053.338 | 1.076.237 | 1.099.135 |
| 50 | 938.562   | 962.026   | 985.490   | 1.008.954 | 1.032.418 | 1.055.882 | 1.079.346 | 1.102.810 | 1.126.274 |
| 51 | 961.736   | 985.780   | 1.009.823 | 1.033.866 | 1.057.910 | 1.081.953 | 1.105.997 | 1.130.040 | 1.154.083 |
| 52 | 985.483   | 1.010.120 | 1.034.757 | 1.059.394 | 1.084.031 | 1.108.668 | 1.133.305 | 1.157.942 | 1.182.579 |
| 53 | 1.009.815 | 1.035.061 | 1.060.306 | 1.085.552 | 1.110.797 | 1.136.042 | 1.161.288 | 1.186.533 | 1.211.778 |
| 54 | 1.034.749 | 1.060.618 | 1.086.486 | 1.112.355 | 1.138.224 | 1.164.093 | 1.189.961 | 1.215.830 | 1.241.699 |

Launatafla sem gildir frá 1. janúar 2021

|    | 0         | 1         | 2         | 3         | 4         | 5         | 6         | 7         | 8         |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 01 | 331.775   | 340.069   | 348.364   | 356.658   | 364.953   | 373.247   | 381.541   | 389.836   | 398.130   |
| 02 | 338.362   | 346.821   | 355.280   | 363.739   | 372.198   | 380.657   | 389.116   | 397.575   | 406.034   |
| 03 | 345.113   | 353.741   | 362.369   | 370.996   | 379.624   | 388.252   | 396.880   | 405.508   | 414.136   |
| 04 | 352.031   | 360.832   | 369.633   | 378.433   | 387.234   | 396.035   | 404.836   | 413.636   | 422.437   |
| 05 | 359.118   | 368.096   | 377.074   | 386.052   | 395.030   | 404.008   | 412.986   | 421.964   | 430.942   |
| 06 | 366.382   | 375.542   | 384.701   | 393.861   | 403.020   | 412.180   | 421.339   | 430.499   | 439.658   |
| 07 | 373.825   | 383.171   | 392.516   | 401.862   | 411.208   | 420.553   | 429.899   | 439.244   | 448.590   |
| 08 | 381.451   | 390.987   | 400.524   | 410.060   | 419.596   | 429.132   | 438.669   | 448.205   | 457.741   |
| 09 | 389.266   | 398.998   | 408.729   | 418.461   | 428.193   | 437.924   | 447.656   | 457.388   | 467.119   |
| 10 | 397.274   | 407.206   | 417.138   | 427.070   | 437.001   | 446.933   | 456.865   | 466.797   | 476.729   |
| 11 | 405.479   | 415.616   | 425.753   | 435.890   | 446.027   | 456.164   | 466.301   | 476.438   | 486.575   |
| 12 | 413.887   | 424.234   | 434.581   | 444.929   | 455.276   | 465.623   | 475.970   | 486.317   | 496.664   |
| 13 | 422.503   | 433.066   | 443.628   | 454.191   | 464.753   | 475.316   | 485.878   | 496.441   | 507.004   |
| 14 | 431.332   | 442.115   | 452.899   | 463.682   | 474.465   | 485.249   | 496.032   | 506.815   | 517.598   |
| 15 | 440.378   | 451.387   | 462.397   | 473.406   | 484.416   | 495.425   | 506.435   | 517.444   | 528.454   |
| 16 | 448.048   | 459.249   | 470.450   | 481.652   | 492.853   | 504.054   | 515.255   | 526.456   | 537.658   |
| 17 | 455.947   | 467.346   | 478.744   | 490.143   | 501.542   | 512.940   | 524.339   | 535.738   | 547.136   |
| 18 | 464.081   | 475.683   | 487.285   | 498.887   | 510.489   | 522.091   | 533.693   | 545.295   | 556.897   |
| 19 | 472.455   | 484.266   | 496.078   | 507.889   | 519.701   | 531.512   | 543.323   | 555.135   | 566.946   |
| 20 | 481.075   | 493.102   | 505.129   | 517.156   | 529.183   | 541.209   | 553.236   | 565.263   | 577.290   |
| 21 | 489.948   | 502.197   | 514.445   | 526.694   | 538.943   | 551.192   | 563.440   | 575.689   | 587.938   |
| 22 | 499.078   | 511.555   | 524.032   | 536.509   | 548.986   | 561.463   | 573.940   | 586.417   | 598.894   |
| 23 | 508.874   | 521.596   | 534.318   | 547.040   | 559.761   | 572.483   | 585.205   | 597.927   | 610.649   |
| 24 | 518.293   | 531.250   | 544.208   | 557.165   | 570.122   | 583.080   | 596.037   | 608.994   | 621.952   |
| 25 | 529.838   | 543.084   | 556.330   | 569.576   | 582.822   | 596.068   | 609.314   | 622.560   | 635.806   |
| 26 | 541.670   | 555.212   | 568.754   | 582.295   | 595.837   | 609.379   | 622.921   | 636.462   | 650.004   |
| 27 | 553.793   | 567.638   | 581.483   | 595.327   | 609.172   | 623.017   | 636.862   | 650.707   | 664.552   |
| 28 | 566.216   | 580.371   | 594.527   | 608.682   | 622.838   | 636.993   | 651.148   | 665.304   | 679.459   |
| 29 | 578.945   | 593.419   | 607.892   | 622.366   | 636.840   | 651.313   | 665.787   | 680.260   | 694.734   |
| 30 | 591.989   | 606.789   | 621.588   | 636.388   | 651.188   | 665.988   | 680.787   | 695.587   | 710.387   |
| 31 | 606.217   | 621.372   | 636.528   | 651.683   | 666.839   | 681.994   | 697.150   | 712.305   | 727.460   |
| 32 | 620.796   | 636.316   | 651.836   | 667.356   | 682.876   | 698.396   | 713.916   | 729.436   | 744.956   |
| 33 | 635.736   | 651.629   | 667.523   | 683.416   | 699.309   | 715.203   | 731.096   | 746.989   | 762.883   |
| 34 | 651.044   | 667.320   | 683.596   | 699.872   | 716.148   | 732.424   | 748.701   | 764.977   | 781.253   |
| 35 | 666.730   | 683.398   | 700.067   | 716.735   | 733.403   | 750.071   | 766.740   | 783.408   | 800.076   |
| 36 | 682.804   | 699.874   | 716.944   | 734.014   | 751.084   | 768.154   | 785.224   | 802.294   | 819.364   |
| 37 | 699.274   | 716.756   | 734.238   | 751.720   | 769.201   | 786.683   | 804.165   | 821.647   | 839.129   |
| 38 | 716.540   | 734.453   | 752.367   | 770.280   | 788.194   | 806.107   | 824.021   | 841.934   | 859.848   |
| 39 | 734.232   | 752.588   | 770.944   | 789.300   | 807.655   | 826.011   | 844.367   | 862.723   | 881.079   |
| 40 | 752.361   | 771.170   | 789.979   | 808.788   | 827.597   | 846.406   | 865.215   | 884.024   | 902.833   |
| 41 | 770.938   | 790.211   | 809.485   | 828.758   | 848.032   | 867.305   | 886.579   | 905.852   | 925.126   |
| 42 | 789.973   | 809.723   | 829.472   | 849.221   | 868.971   | 888.720   | 908.469   | 928.219   | 947.968   |
| 43 | 809.479   | 829.716   | 849.953   | 870.190   | 890.427   | 910.664   | 930.901   | 951.138   | 971.374   |
| 44 | 829.466   | 850.202   | 870.939   | 891.676   | 912.412   | 933.149   | 953.886   | 974.622   | 995.359   |
| 45 | 849.946   | 871.195   | 892.444   | 913.692   | 934.941   | 956.190   | 977.438   | 998.687   | 1.019.936 |
| 46 | 870.932   | 892.706   | 914.479   | 936.252   | 958.026   | 979.799   | 1.001.572 | 1.023.346 | 1.045.119 |
| 47 | 892.437   | 914.748   | 937.059   | 959.370   | 981.681   | 1.003.991 | 1.026.302 | 1.048.613 | 1.070.924 |
| 48 | 914.472   | 937.334   | 960.196   | 983.058   | 1.005.919 | 1.028.781 | 1.051.643 | 1.074.505 | 1.097.367 |
| 49 | 937.052   | 960.478   | 983.904   | 1.007.331 | 1.030.757 | 1.054.183 | 1.077.609 | 1.101.036 | 1.124.462 |
| 50 | 960.189   | 984.193   | 1.008.198 | 1.032.203 | 1.056.207 | 1.080.212 | 1.104.217 | 1.128.222 | 1.152.226 |
| 51 | 983.897   | 1.008.494 | 1.033.092 | 1.057.689 | 1.082.287 | 1.106.884 | 1.131.481 | 1.156.079 | 1.180.676 |
| 52 | 1.008.190 | 1.033.395 | 1.058.600 | 1.083.805 | 1.109.010 | 1.134.214 | 1.159.419 | 1.184.624 | 1.209.829 |
| 53 | 1.033.084 | 1.058.911 | 1.084.738 | 1.110.565 | 1.136.392 | 1.162.219 | 1.188.046 | 1.213.874 | 1.239.701 |
| 54 | 1.058.592 | 1.085.057 | 1.111.522 | 1.137.986 | 1.164.451 | 1.190.916 | 1.217.381 | 1.243.846 | 1.270.310 |
| 55 | 1.084.730 | 1.111.848 | 1.138.966 | 1.166.085 | 1.193.203 | 1.220.321 | 1.247.439 | 1.274.558 | 1.301.676 |
| 56 | 1.111.513 | 1.139.301 | 1.167.089 | 1.194.877 | 1.222.665 | 1.250.452 | 1.278.240 | 1.306.028 | 1.333.816 |
| 57 | 1.138.958 | 1.167.432 | 1.195.906 | 1.224.380 | 1.252.854 | 1.281.328 | 1.309.802 | 1.338.275 | 1.366.749 |



Launatafla sem gildir frá 1. janúar 2022

|    | 0         | 1         | 2         | 3         | 4         | 5         | 6         | 7         | 8         |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 01 | 356.775   | 365.694   | 374.614   | 383.533   | 392.453   | 401.372   | 410.291   | 419.211   | 428.130   |
| 02 | 363.362   | 372.446   | 381.530   | 390.614   | 399.698   | 408.782   | 417.866   | 426.950   | 436.034   |
| 03 | 370.113   | 379.366   | 388.619   | 397.871   | 407.124   | 416.377   | 425.630   | 434.883   | 444.136   |
| 04 | 377.031   | 386.457   | 395.883   | 405.308   | 414.734   | 424.160   | 433.586   | 443.011   | 452.437   |
| 05 | 384.118   | 393.721   | 403.324   | 412.927   | 422.530   | 432.133   | 441.736   | 451.339   | 460.942   |
| 06 | 391.382   | 401.167   | 410.951   | 420.736   | 430.520   | 440.305   | 450.089   | 459.874   | 469.658   |
| 07 | 398.825   | 408.796   | 418.766   | 428.737   | 438.708   | 448.678   | 458.649   | 468.619   | 478.590   |
| 08 | 406.451   | 416.612   | 426.774   | 436.935   | 447.096   | 457.257   | 467.419   | 477.580   | 487.741   |
| 09 | 414.266   | 424.623   | 434.979   | 445.336   | 455.693   | 466.049   | 476.406   | 486.763   | 497.119   |
| 10 | 422.274   | 432.831   | 443.388   | 453.945   | 464.501   | 475.058   | 485.615   | 496.172   | 506.729   |
| 11 | 430.479   | 441.241   | 452.003   | 462.765   | 473.527   | 484.289   | 495.051   | 505.813   | 516.575   |
| 12 | 438.887   | 449.859   | 460.831   | 471.804   | 482.776   | 493.748   | 504.720   | 515.692   | 526.664   |
| 13 | 447.503   | 458.691   | 469.878   | 481.066   | 492.253   | 503.441   | 514.628   | 525.816   | 537.004   |
| 14 | 456.332   | 467.740   | 479.149   | 490.557   | 501.965   | 513.374   | 524.782   | 536.190   | 547.598   |
| 15 | 465.378   | 477.012   | 488.647   | 500.281   | 511.916   | 523.550   | 535.185   | 546.819   | 558.454   |
| 16 | 472.198   | 484.003   | 495.808   | 507.613   | 519.418   | 531.223   | 543.028   | 554.833   | 566.638   |
| 17 | 479.247   | 491.228   | 503.209   | 515.191   | 527.172   | 539.153   | 551.134   | 563.115   | 575.096   |
| 18 | 486.531   | 498.694   | 510.858   | 523.021   | 535.184   | 547.347   | 559.511   | 571.674   | 583.837   |
| 19 | 494.055   | 506.406   | 518.758   | 531.109   | 543.461   | 555.812   | 568.163   | 580.515   | 592.866   |
| 20 | 501.825   | 514.371   | 526.916   | 539.462   | 552.008   | 564.553   | 577.099   | 589.644   | 602.190   |
| 21 | 509.848   | 522.594   | 535.340   | 548.087   | 560.833   | 573.579   | 586.325   | 599.071   | 611.818   |
| 22 | 518.128   | 531.081   | 544.034   | 556.988   | 569.941   | 582.894   | 595.847   | 608.800   | 621.754   |
| 23 | 526.674   | 539.841   | 553.008   | 566.175   | 579.341   | 592.508   | 605.675   | 618.842   | 632.009   |
| 24 | 535.543   | 548.932   | 562.320   | 575.709   | 589.097   | 602.486   | 615.874   | 629.263   | 642.652   |
| 25 | 547.088   | 560.765   | 574.442   | 588.120   | 601.797   | 615.474   | 629.151   | 642.828   | 656.506   |
| 26 | 558.920   | 572.893   | 586.866   | 600.839   | 614.812   | 628.785   | 642.758   | 656.731   | 670.704   |
| 27 | 571.043   | 585.319   | 599.595   | 613.871   | 628.147   | 642.423   | 656.699   | 670.976   | 685.252   |
| 28 | 583.466   | 598.053   | 612.639   | 627.226   | 641.813   | 656.399   | 670.986   | 685.573   | 700.159   |
| 29 | 596.195   | 611.100   | 626.005   | 640.910   | 655.815   | 670.719   | 685.624   | 700.529   | 715.434   |
| 30 | 609.239   | 624.470   | 639.701   | 654.932   | 670.163   | 685.394   | 700.625   | 715.856   | 731.087   |
| 31 | 623.861   | 639.457   | 655.054   | 670.650   | 686.247   | 701.843   | 717.440   | 733.036   | 748.633   |
| 32 | 639.265   | 655.246   | 671.228   | 687.209   | 703.191   | 719.173   | 735.154   | 751.136   | 767.118   |
| 33 | 655.049   | 671.425   | 687.801   | 704.178   | 720.554   | 736.930   | 753.306   | 769.682   | 786.059   |
| 34 | 671.223   | 688.003   | 704.784   | 721.565   | 738.345   | 755.126   | 771.906   | 788.687   | 805.467   |
| 35 | 687.796   | 704.991   | 722.186   | 739.381   | 756.576   | 773.771   | 790.966   | 808.160   | 825.355   |
| 36 | 704.779   | 722.398   | 740.018   | 757.637   | 775.256   | 792.876   | 810.495   | 828.115   | 845.734   |
| 37 | 722.180   | 740.235   | 758.289   | 776.344   | 794.399   | 812.453   | 830.508   | 848.562   | 866.617   |
| 38 | 740.012   | 758.512   | 777.013   | 795.513   | 814.013   | 832.513   | 851.014   | 869.514   | 888.014   |
| 39 | 758.284   | 777.241   | 796.198   | 815.155   | 834.112   | 853.069   | 872.026   | 890.983   | 909.941   |
| 40 | 777.007   | 796.432   | 815.857   | 835.282   | 854.707   | 874.133   | 893.558   | 912.983   | 932.408   |
| 41 | 796.192   | 816.097   | 836.002   | 855.906   | 875.811   | 895.716   | 915.621   | 935.526   | 955.430   |
| 42 | 815.851   | 836.247   | 856.643   | 877.040   | 897.436   | 917.832   | 938.229   | 958.625   | 979.021   |
| 43 | 835.995   | 856.895   | 877.795   | 898.695   | 919.595   | 940.495   | 961.395   | 982.294   | 1.003.194 |
| 44 | 856.637   | 878.053   | 899.469   | 920.885   | 942.301   | 963.717   | 985.133   | 1.006.549 | 1.027.964 |
| 45 | 877.788   | 899.733   | 921.678   | 943.623   | 965.567   | 987.512   | 1.009.457 | 1.031.401 | 1.053.346 |
| 46 | 899.462   | 921.949   | 944.435   | 966.922   | 989.408   | 1.011.895 | 1.034.381 | 1.056.868 | 1.079.355 |
| 47 | 921.671   | 944.713   | 967.754   | 990.796   | 1.013.838 | 1.036.880 | 1.059.922 | 1.082.963 | 1.106.005 |
| 48 | 944.428   | 968.039   | 991.650   | 1.015.260 | 1.038.871 | 1.062.482 | 1.086.092 | 1.109.703 | 1.133.314 |
| 49 | 967.747   | 991.941   | 1.016.135 | 1.040.328 | 1.064.522 | 1.088.716 | 1.112.909 | 1.137.103 | 1.161.297 |
| 50 | 991.642   | 1.016.433 | 1.041.224 | 1.066.015 | 1.090.806 | 1.115.597 | 1.140.388 | 1.165.179 | 1.189.970 |
| 51 | 1.016.127 | 1.041.530 | 1.066.933 | 1.092.336 | 1.117.740 | 1.143.143 | 1.168.546 | 1.193.949 | 1.219.352 |
| 52 | 1.041.216 | 1.067.247 | 1.093.277 | 1.119.308 | 1.145.338 | 1.171.368 | 1.197.399 | 1.223.429 | 1.249.460 |
| 53 | 1.066.925 | 1.093.598 | 1.120.271 | 1.146.945 | 1.173.618 | 1.200.291 | 1.226.964 | 1.253.637 | 1.280.310 |
| 54 | 1.093.269 | 1.120.601 | 1.147.932 | 1.175.264 | 1.202.596 | 1.229.928 | 1.257.259 | 1.284.591 | 1.311.923 |
| 55 | 1.120.263 | 1.148.270 | 1.176.276 | 1.204.283 | 1.232.289 | 1.260.296 | 1.288.302 | 1.316.309 | 1.344.316 |
| 56 | 1.147.924 | 1.176.622 | 1.205.320 | 1.234.018 | 1.262.716 | 1.291.414 | 1.320.112 | 1.348.810 | 1.377.508 |
| 57 | 1.176.267 | 1.205.674 | 1.235.081 | 1.264.487 | 1.293.894 | 1.323.301 | 1.352.707 | 1.382.114 | 1.411.521 |
| 58 | 1.205.311 | 1.235.444 | 1.265.576 | 1.295.709 | 1.325.842 | 1.355.975 | 1.386.107 | 1.416.240 | 1.446.373 |

|           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>59</b> | 1.235.071 | 1.265.948 | 1.296.825 | 1.327.702 | 1.358.579 | 1.389.455 | 1.420.332 | 1.451.209 | 1.482.086 |
| <b>60</b> | 1.265.567 | 1.297.206 | 1.328.845 | 1.360.484 | 1.392.123 | 1.423.763 | 1.455.402 | 1.487.041 | 1.518.680 |
| <b>61</b> | 1.296.815 | 1.329.236 | 1.361.656 | 1.394.076 | 1.426.497 | 1.458.917 | 1.491.337 | 1.523.758 | 1.556.178 |