KJARASAMNINGUR

Skálatúns

og

Þroskaþjálfafélags Íslands

Gildir frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2023

Undirritaður 8. júlí 2020

EFNISYFIRLIT

[1 Kaup 4](#_Toc45115487)

[2 Vinnutími 10](#_Toc45115488)

[3 Matar- og kaffitímar 20](#_Toc45115489)

[4 Orlof 23](#_Toc45115490)

[5 Ferðir og gisting 26](#_Toc45115491)

[6 Verkfæri og hlífðarfatnaður 28](#_Toc45115492)

[7 Aðbúnaður og hollustuhættir 30](#_Toc45115493)

[8 Tryggingar 31](#_Toc45115494)

[9 Réttindi og skyldur 33](#_Toc45115495)

[10 Réttur starfsmanna í fæðingarorlofi 38](#_Toc45115496)

[11 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa 39](#_Toc45115497)

[12 Fræðslumál 44](#_Toc45115498)

[13 Afleysingar 45](#_Toc45115499)

[14 Iðgjaldagreiðslur og launaseðill 46](#_Toc45115500)

[15 Trúnaðarmenn 49](#_Toc45115501)

[16 Samstarfsnefnd 51](#_Toc45115502)

[17 Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla 52](#_Toc45115503)

[Bókanir 53](#_Toc45115504)

[Eftirfarandi bókanir úr kjarasamningi undirrituðum 25. janúar 2016 halda gildi sínu: 56](#_Toc45115505)

[Eftirfarandi bókanir úr kjarasamningi undirrituðum 22. febrúar 2012 halda gildi sínu: 57](#_Toc45115506)

[Fylgiskjal I: Samkomulag um útfærslu vinnutíma 58](#_Toc45115507)

[Fylgiskjal II: Samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks 60](#_Toc45115508)

[Fylgiskjal III: Vinnureglur um ávinnslu og töku helgidagafrís gr. 2.5.7 68](#_Toc45115509)

[Fylgiskjal IV: Vinnutímasamningur 69](#_Toc45115510)

[Fylgiskjal V: Samkomulag um skriflega ráðningarsamninga 75](#_Toc45115511)

[Fylgiskjal VI: Samkomulag um innleiðingu hæfnismats og hæfnislauna 77](#_Toc45115512)

[Fylgiskjal VII: Samkomulag um trúnaðarmenn 78](#_Toc45115513)

[Fylgiskjal VIII: Launatöflur á samningstímanum 79](#_Toc45115514)

# Kaup

## Mánaðarlaun

### Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd skv. meðfylgjandi launatöflum í fylgiskjali VIII sem taka eftirfarandi breytingum á samningstímanum:

1. apríl 2019 hækka laun um kr. 17.000, launatafla 1.

1. apríl 2020 hækka laun um kr. 24.000, samhliða breyttri tengingu starfsmats við launatöflu, launatafla 2.

1. janúar 2021 hækka laun um kr. 24.000, launatafla 3.

1. janúar 2022 hækka laun um kr. 25.000, launatafla 4.

### Þegar unninn er 40 stunda vinnuvika að jafnaði, 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 til loka starfstíma.

### Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun geta m.a. komið í stað tímakaups í yfirvinnu skv.gr. 1.4.

## Launaþrep

### Launaþrep ákvarðast samkvæmt meðfylgjandi launatöflum í fylgiskjali VIII.

## Röðun í launaflokka

### Starfslaun

#### Starfslaun byggja á þeim sérstöku kröfum sem starf gerir til starfsmanns eins og þær eru metnar í starfsmatskerfi Reykjavíkurborgar. Miðað er við að um viðvarandi og stöðugt verksvið sé að ræða.

**Launaröðun 1. júní 2017.**

266 Þroskaþjálfi

271 Yfirþroskaþjálfi

286 Forstöðuþroskaþjálfi

**Launaröðun frá 1. apríl 2019**

266 Þroskaþjálfi

271 Yfirþroskaþjálfi

286 Forstöðuþroskaþjálfi

292 Sviðsstjóri

**Launaröðun 1. apríl 2020**

264 Þroskaþjálfi

271 Yfirþroskaþjálfi

291 Forstöðuþroskaþjálfi

303 Sviðsstjóri

Starfslaun eru ákveðin samkvæmt eftirfarandi tengireglu á milli starfsmatsstiga og launaflokka sbr. Grein 1.2.1.5 í kjarasamningi ÞÍ við Reykjavíkurborg:

Tengiregla frá og með 1. júní 2017:

**Starfslaun = 178 + 0,150 \* matsstig (matsstig til og með 459)  
Starfslaun = 181 + 0,147 \* matsstig (matsstig frá og með 460)**

Tengiregla frá og með 1. apríl 2020:

**Starfslaun = 186 + 0,13 \* matsstig (matsstig til og með 539)**

**Starfslaun = 152 + 0,194 \* matsstig (matsstig frá og með 540)**

#### Starfsheitaskrá og grunnlaunaröðun tekur mið af röðun samsvarandi starfsheita hjá Reykjavík eins og hún er á hverjum tíma.

### Einstaklingsbundin laun

#### Einstaklingsbundin laun eru hvatning fyrir starfsmenn til að auka hæfni sína í starfi í samræmi við áætlun um starfsþróun. Einstaklingsbundin laun koma til viðbótar við starfslaun og eru viðmið þeirra þrenns konar; starfs­þróun, hæfni og árangur.

#### Fagreynsla, starfsreynsla og símenntun. Gert er ráð fyrir að Skálatún setji fram starfsþróunaráætlun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinni í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfmannastefnu Skálatúns. Fagreynsla og starfsreynsla er metin með efitrfarandi hætti::

Eftir 1 ár í starfi hjá Skálatúni raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella.

Eftir 2ja ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella.

Eftir 3ja ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella.

Eftir 5 ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella.

Eftir 7 ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella.

Eftir 9 ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella

Launaþrep skv. ofangreindu nema 1,5% persónuálagi hvert og reiknast á grunnþrep launaflokks í launatöflu, sjá launatöflur í fylgiskjali VIII. Persónuálag fyrir fagreynslu og starfsreynslu getur mest numið samtals 9%.  
  
Til að fá fagreynslu í starfsgrein metna þarf starfsmaður að leggja fram gögn sem staðfesta þann starfstíma sé þess óskað. Einungis er metin fagreynsla í viðkomandi starfsgrein sem aflað er eftir að formlegu grunnnámi á háskólastigi lýkur. Starfsmaður fær fagreynslu metna frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann hefur lagt fram staðfest gögn um starfstíma sinn.

Starfsmaður sem er í starfi við gildistöku ákvæðisins og hefur áunnið sér hærra þrep vegna starfreynslu heldur en vegna fagreynslu, heldur því þrepi.

Starfstími hlutavinnustarfsmanna á mánaðarkaupi skv. kjarasamningum skal metinn til jafns við starfsmenn í fullu starfi.

#### Launaflokkar vegna hæfni. Hæfni starfsmanns skal metin út frá tveimur hæfnisþáttum, starfsmetnaði og sveigjanleika. Með starfsmetnaði er vísað til þess hvernig starfsmaður rækir starf sitt og með sveigjanleika er vísað til aðlögunarhæfni starfsmanns. Hvor þáttur um sig getur að hámarki hækkað laun starfsmanns um tvo launaflokka. Hæfnislaun geta mest orðið fjórir launaflokkar.

Sjá Fylgiskjal IV með kjarasamningi þessum.

Sviðsstjóri ber ábyrgð á framkvæmdinni á sínu sviði. Hæfnislaun byggja á því að starfsmaður teljist búa yfir meiri hæfni en starfið gerir kröfur um að mati sviðsstjóra.

#### Framhaldsmenntun starfsmanns skal metin út frá framhaldsnámi á háskólastigi sem nýtist í starfi þannig að:

Vegna diplómanáms komi 1 launaflokkur ofar en ella

Vegna meistaraprófs komi 2 launaflokkar ofar en ella

Vegna doktorsprófs komi 2 launaflokkar ofar en ella

Launaflokkar skv. þessari grein að hámarki fjórir.

Skýring: Grein 1.3.2.4 á við um menntun sem starfsmaður hefur, og nýtist í starfi, umfram þær menntunarkröfur sem gerðar eru í starfi. Ef gerð er krafa um meistarapróf í starfi þá er sú menntun metin í starfsmati og kemur fram í launasetningu starfsins. Þá eru ekki greiddir launaflokkar vegna menntunarinnar skv. gr. 1.3.2.4

**Frá og með 1. apríl 2020 breytist gr. 1.3.2.4 og verður svohljóðandi:**

Framhaldsmenntun starfsmanns skal metin út frá framhaldsnámi á háskólastigi sem nýtist í starfi þannig að:

Vegna diplomanáms (60 ECTS einingar) fær starfsmaður 1,5% persónuálag

Vegna 4ra ára grunnáms (240 ECTS einingar) fær starfsmaður 1,5% persónuálag

Vegna meistaraprófs fær starfsmaður 3% persónuálag

Vegna doktorsprófs fær starfsmaður 3% persónuálag

Persónuálag skv. þessari grein getur að hámarki verið 6%

Við mat á námi eru einingar aldrei tvítaldar. Starfsmaður fær framhaldsmenntun sína metna frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann hefur lagt fram fullnægjandi gögn um námið.

## Tímakaup í dagvinnu

### Tímakaup fyrir dagvinnu reiknast sem 0,615% af launaflokki og launaþrepi starfsmanns miðað við starfslaun að viðbættum einstaklingsbundnum launum.

### Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

2. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi

3. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma, eða afleysingastarfa, þó eigi lengur en 2 mánuði.

4. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til að vinna að afmörkuðum verkefnum s.s. átaksverkefnum.

5. Starfsmönnum, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma

6. Starfsmönnum sem ráðnir eru í minna en 20% starf, 7,9 klst. eða minna að jafnaði á viku.

Óheimilt er að greiða vaktaálag ofan á tímakaup

## Tímakaup í yfirvinnu

### Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu reiknast sem 1,0385% af launaflokki og launaþrepi starfsmanns miðað við starfslaun að viðbættum ein­stakl­ingsbundnum launum.

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

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

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 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð).

### Öll vinna sem unnin er á stórhátíðardögum, greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af launaflokki og launaþrepi starfsmanns miðað við starfslaun að við­bættum einstaklingsbundnum launum.

Heimilt er að gera samning milli vinnuveitanda og starfsmanns um fasta ómælda yfirvinnu þegar málefnalegar ástæður gefa tilefni til.

## Álagsgreiðslur

### Greiðslur fyrir vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4. Álags­greiðsla 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 - föstudaga55,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérst. frídaga90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

### Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4 með eftir­töldum hætti

45,00% kl. 00:00-08:00 mánudaga

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

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

45,00% kl. 17:00-24:00 föstudaga

45,00% kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérst. frídaga

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 0 og 0.

### Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi skv. gr. 1.6.1

### Greitt skal fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili með 33,33% vaktaálagi.

Samkvæmt 2.1.3 skal vinnutími vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

## Desemberuppbót

### Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvember skal fá greidda desember­uppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Desemberuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á desemberuppbót 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 a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

### Desemberuppbót miðast við eftirfarandi upphæðir:

Á árinu 2019 kr. 100.100

Á árinu 2020 kr. 103.100

Á árinu 2021 kr. 106.100

Á árinu 2022 kr. 109.100

### Þeir tímavinnumenn sem vinna reglubundna vinnu njóta ávinnsluréttar skv. 1.7.1.

Tímavinnumaður fær fulla desemberuppbót ef hann vinnur 1504 klst á ofangreindu tímabili en ella hlutfallslega.

# Vinnutími

## Almennt

### Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Sjá fylgiskjal I og II.

Virkur vikulegur vinnutími telst 37 klst og 5 mínútur en kaffitímar sem falla innan marka dagvinnutíma 2 klst og 55 mínútur.

### Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila. Sömuleiðis er samningsaðilum heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum og um ákveðið frjálsræði um hvenær vinnuskyldu skuli gegnt, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 0 og um tilflutning vinnuskyldu milli vikna og árstíða.

### Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið, sbr. þó 2.1.2.

### Frídagar

#### Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

#### Sérstakir frídagar eru:

1. Nýársdagur 10. Hvítasunnudagur

2. Skírdagur 11. Annar í hvítasunnu

3. Föstudagurinn langi 12. 17. júní

4. Laugardagur fyrir páska 13. Frídagur verslunarmanna

5. Páskadagur 14. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00

6. Annar í páskum 15. Jóladagur

7. Sumardagurinn fyrsti 16. Annar í jólum

8. 1. maí 17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

9. Uppstigningardagur

#### Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur 5. 17. júní

2. Föstudagurinn langi 6. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00

3. Páskadagur 7. Jóladagur

4. Hvítasunnudagur 8. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

### Hugtök og skilgreiningar

### Dagvinnumenn teljast þeir sem inna vinnuskyldu sína af hendi innan marka dagvinnu, sbr. 0. Dagvinnumenn geta tekið að sér yfirvinnu skv. 0 eða verið á bakvöktum skv. 0.

### Þeir starfsmenn sem vinna reglubundna vinnu sem að hluta eða öllu leyti fellur utan dagvinnutímabils skv. 0 og 0 skulu fá greitt álag á þær vinnustundir skv. 1.6.1

### Vaktavinnumenn 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 þess sé alltaf hinn sami. Fer um vinnutíma þeirra samkvæmt 0.

Ofangreind skilgreining kemur í stað skilgreiningar um sama efni í vinnutímasamningi heildarsamtakanna frá 1997.

## Dagvinna

### Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 – 17:00 frá mánudegi til föstudags.

### 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.

### Starfsmaður 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. gr. 2.1.2 að ósk starfsmanna, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 0.

Almennt gildir að þegar vinna starfsmanna er skipulögð þannig að hluti vinnuskyldu er inntur af hendi utan dagvinnumarka, þá skal greitt álag skv. 1.6.1. Í þeim tilvikum að samkomulag sé gert við starfsmenn að þeirra ósk um að þeir vinni hluta vinnuskyldu utan dagvinnumarka þá skal ekki greitt álag á þær vinnustundir sem falla utan dagvinnumarka.

2.2.4.2 Undirbúningstími

Undirbúningstími þroskaþjálfa á þjónustustofnunum og heimilum fyrir fatlaða er 4 klst. á viku miðað við fullt starf. Undirbúningstími skal að jafnaði unninn innan dagvinnutíma.

## Yfirvinna

### Yfirvinna telst sú vinna, sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnu­vöku starfsmanns, svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnu­tímaskyldu, þótt á dagvinnutímabili sé.

### Öll vinna, sem unnin er á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum, skv. 2.1.4.2 og 2.1.4.3 greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5.1 og **Error! Reference source not found.** nema vinnan falli undir ákvæði 2.5.7 um vetrarfrí vaktavinnustarfsmanna.

### 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 klukkustunda frá því að 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 útkallsins.

#### Ef útkall hefst á tímabilinu kl. 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 – 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 gr. 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup skv. gr. 1.5.1 eða 1.5.2 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.

#### Ef útkall sem raskar ró starfsmanns á tímabilinu frá kl. 00:00 til 06:00 er aftur­kallað, skal greiða starfsmanni yfirvinnukaup fyrir eina klukkustund.

#### Starfsmannafundir eru undanþegnir reglu um greiðslu fyrir útkall skv. gr. 0, enda skal yfirmaður skipuleggja starfsmannafundi að minnsta kosti 3 mánuði fram í tímann, að öðrum kosti fer eftir gr. 0. Greiða skal yfirvinnu fyrir hvern fund, sem haldinn er utan dagvinnumarka, að lágmarki 2 klst. en ella þann tíma sem fundurinn stendur. Heimilt er að bæta þessum tíma við hjá hlutastarfsmönnum til uppfyllingar vinnuskyldu.

### Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem hér segir:

#### Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.

#### Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi verið haft samráð við starfsmann áður en sú vinna hófst.

### Öll yfirvinna skal greidd eftir á í einu lagi fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglum um yfirvinnugreiðslur í veikindum.

### Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

### Þegar starfsmaður annast skjólstæðinga á ferðalögum, skal hver vinnudagur reikn­aður allt að 12 klst. Að auki ber að greiða 4 klst. vegna eftirlitsstarfa með skjól­stæðingum vegna næturgistingar á ferðastað. Ef starfsmaður er einn á ferð með skjólstæðingi og annast hann einn skal greitt fyrir þá sólarhringa alla. Ef starfs­maður fer í ferðalag (með skjólstæðingi) að beiðni yfirmanns á frídegi sínum skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu yfirvinnu.

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

### Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitenda 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 fyrir hvort tilvik.

#### Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álags­stundum á 33,33% álagi.

#### Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma sbr. grein 0.

## Bakvaktir

### 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.

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

### Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

### 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. Ávinnslutímabilið er almanaksárið, þ.e. 1. janúar til og með 31. desember.

### Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 0.

### Leyfi skv. gr. 0 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 grein 0. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dag­vinnu samkvæmt grein 1.4.

### Heimilt er samningsaðilum 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 bak­vaktagreiðslur en um getur í grein 2.4.1 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktagreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

### Ákvörðun um að taka upp bakvaktir og slíta þeim skal tekin og tilkynnt starfsmönnum með minnst tveggja vikna fyrirvara.

## Vaktavinna

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

Sjá skilgreiningu á vaktavinnumönnum í gr. 2.1.5.3.

### 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.

### Við samningu vaktskrár skal þess gætt, að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.

### Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.

Minnst skulu líða 8 klst. á milli vakta, sbr. kafli 2.6 um hvíldartíma og frídaga

### Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglu­lega vinnutíma.

### Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídagana. Heimilt er starfsmönnum að semja um að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tími en 36 klst. samfellt fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við starfsmann og stéttarfélagið að flytja frídaga milli vikna.

Hér er eingöngu átt við skipulagðar vaktir innan vinnuskyldu starfsmanns en ekki aukavaktir.

### Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.5.8 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnu­skyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár, eða hlutfallslega ef þjónusta fer ekki fram alla sérstaka frídaga og stórhátíðardaga. 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.

Ávinnslutímabilið er almanaksárið, þ.e. 1. janúar til og með 31. desember. Leyfi þessi ber að taka utan sumarorlofstímabilsins, sem er 15. maí til og með 30. september. Ekki er heimild til að flytja leyfi þessi milli ára.

Með reglubundnum vöktum, skv. þessari grein, er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga ársins að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum. Sjá fylgiskjal I

### Þeir vaktavinnumenn, sem ekki notfæra sér heimild skv. gr. 2.5.7, eiga kost á svofelldum uppgjörsmáta:

Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2 þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. 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 í 8 klst. eða með öðrum frídegi.

Falli frídagur vaktavinnumanns samkvæmt vaktskrá á tímabilinu frá mánudegi til föstudags á sérstaka frídaga eða stórhátíðardaga, svo og á laugardaginn fyrir páska, skal hann bættur með öðrum frídegi eða með yfirvinnukaupi í 8 klst. fyrir hvern frídag.

Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag, (að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag, er hann hvorki bættur með öðrum frídegi né greiðslu.

### 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. Vegna takmörkunar þeirrar, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar, sbr. gr. 2.5.4.

### Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma. Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar, og reikna síðan 12 mínútur á þá heilu tíma sem þá koma út.

### Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, er þeir hafa náð 55 ára aldri. Vaktaálag er þó aðeins greitt fyrir þær unnar stundir, sem falla utan dagvinnutímabils.

## Hvíldartími og frídagar

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

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

### Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma.

#### Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipu­lögðu­/venju­bundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00.

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

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

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

### Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

#### 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 oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfn­ustum hætti.

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

#### 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.

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

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

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

### Frítökuréttur

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

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

#### Vinna umfram 16 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að brýna nauðsyn ber til að starfsmaður vinni meira en 16 klst á einum sólarhring, þ.e. af hverjum 24 klst. miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns án þess að ná 8 klst samfelldri hvíld, skal starfsmaður njóta hliðstæðra réttinda og gildir um starfsmenn sjúkrahúsa við slíkar aðstæður.

**Framkvæmd skv. ofangreindu ákvæði:** Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Frítökuréttur, 1 ½ klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

#### Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að brýna nauðsyn ber til að starfsmaður vinni samfellt 24 klst. á einum sólarhring skal starfsmaður njóta hliðstæðra réttinda og gildir um starfsmenn sjúkrahúsa við slíkar aðstæður.

**Framkvæmd skv. ofangreindu ákvæði:** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

#### Vinna á undan hvíldardegi, sbr. 2.6. 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 grein 2.6.2.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

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

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

#### 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.

#### Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.

### 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.tl., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr., 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

# Matar- og kaffitímar

## Neysluhlé

### Matartími á dagvinnutímabili telst ekki til vinnutíma. Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30.

### Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrir­svars­manna stofnunar og meirihluta þeirra starfsmanna, sem málið varðar.

### Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 0 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt gr. 0 telst lengingin ekki til vinnutímans.

### Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínúturfyrir hádegi og 20 mínútur eftir hádegi**,** og teljast þeir til vinnutíma.

### Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

### Sérákvæði

### Þeir tímavinnumenn sem vinna á stofnunum sem veita sólarhrings­þjónustu skulu fá greidda kaffitíma eins og vaktavinnufólk eða 25 mínútur fyrir hverja vakt. Greitt skal fyrir 25 mínúturnar með yfirvinnukaupi.

### Starfsmenn mötuneyta eiga rétt á að taka 30 mínútna matarhlé, sem telst til vinnutíma. Kaffihlé skulu vera samtals 35 mínútur á hverjum degi og hlutfallslega fyrir þá sem eru í hlutastarfi.

## Neysluhlé í yfirvinnu

### Sé unnin yfirvinna, skulu neysluhlé vera sem hér segir: kl. 19:00-20:00, kl. 24:00-00:20, kl. 03:30-04:00, kl. 06:45-07:00. Neysluhlé á frídögum skv. gr. 2.1.4 skal vera 1 klst. á tímanum frá 11:30-13:30, en að öðru leyti skulu neysluhlé í yfirvinnu á frídögum, á tímabilinu frá kl. 08:00-17:00, vera þau sömu og í dagvinnu og teljast til vinnutímans. Neysluhlé í yfirvinnu má taka með öðrum hætti með samkomulagi á vinnustað.

## Vinna í neysluhléum

### Sé unnið í neysluhléi þannig að það nái ekki fullum umsömdum tíma, skal neysluhlé að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.

Þegar starfsmaður vinnur að beiðni yfirmanns í matartíma skal greiða honum laun fyrir hvern stundarfjórðung sem unnið er í matartíma (og í yfirvinnu kemur ein klst til viðbótar unnum tíma). Fyrir hvern unninn kaffitíma greiðist tímalengd hans eins og hann er á hverjum vinnustað.

## Fæði og mötuneyti

### Starfsmenn, sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðis­yfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greið­ist af viðkomandi stofnun.

### Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum stofnunarinnar eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar, þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.

### Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 0 skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til fæðispeninga skv. gr. 0.

### Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu samkv. gr. 3.4.2 skulu fá það bætt með kr. 640,5 fyrir hvern vinnuskyldudag miðað við vísitölu matar- og drykkjar­vöru­liðar neysluvísitölu í apríl 2019. Greiðsla þessi skal uppfærð ársfjórðungslega í samræmi við matar- og drykkjarvörulið vísitölu neysluverðs. Vísitala aprílmánaðar 2019 229,3 er grunnvísitala. Eftirfarandi skilyrði skulu vera uppfyllt:

* Vinnuskylda starfsmanns svarar amk. 50% starfshlutfalli.
* Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00-14:00 að frádregnu matarhléi eða eftir atvikum kl. 18:00-20:30.
* Matarhlé er 1/2 klst.

Starfsmenn í hlutastarfi skulu fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall.

### Starfsmaður á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin og ekki hefur verið tekinn til matur fyrir vaktmann, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 640,5 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. Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matar og drykkjarvörulið vísitölu neysluverðs, sjá gr. 3.4.4.

## Sérákvæði

### Starfsmönnum sem gert er skylt að matast með heimilisfólki eða notendum og aðstoða þau við borðhaldið, skulu undanþegnir því að greiða fyrir þær máltíðir enda sé þeim ekki umbunað fyrir það með öðrum hætti svo sem með styttri vinnutíma eða greiðslu. Að öðrum kosti greiða starfsmenn efnisverð matarins.

### Starfsmaður sem innir starf sitt af hendi utan borgarmarka og nýtur ekki matar­aðstöðu á föstum vinnustað skv. gr. 3.4. skal séð fyrir mat á kostnað vinnu­veitanda skv. gr. 5.1.1.

# Orlof

## Lengd orlofs

### 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.

**Frá og með 1. maí 2020 breytist gr. 4.1.1 og verður svohljóðandi:**

Orlof skal vera 30 dagar (240 vinnuskyldustundir) miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

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.

### Starfsmaður sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári, sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær viðbótarorlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Starfs­maður sem náð hefur 38 ára aldri fær enn að auki viðbótarorlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

Starfsmaður sem þegar hefur áunnið sér rétt umfram það sem getur í gr. 4.1.2 skal halda honum, en um frekari ávinnslu fer skv. gr. 4.1.2.  
  
**Frá og með 1. maí 2020 fellur gr. 4.1.2 út**

## Orlofsfé og orlofsuppbót

### 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%. Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu, greiðist orlofsfé einnig af dagvinnukaupi.

### **Frá og með 1. maí 2020 breytist gr. 4.2.1 og verður svohljóðandi:**

Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu- og álagsgreiðslur skv. samningi þessum. Taki starfsmaður laun eftir tímakaupi í dagvinnu, greiðist orlofsfé einnig af dagvinnukaupi.

### 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 starfi 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:

Á árinu 2019 kr. 50.000

Á árinu 2020 kr. 51.000

Á árinu 2021 kr. 52.000

Á árinu 2022 kr. 53.000

### Þeir tímavinnumenn sem vinna reglubundna vinnu njóta ávinnsluréttar skv. 0.

Tímavinnumaður fær fulla orlofsuppbót ef hann vinnur 1504 klst. á ofangreindu tímabili en ella hlutfallslega.

## Orlofsárið

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

## Sumarorlofstímabil

### Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.

### Starfsmaður á rétt á að fá 20 daga orlof, þar af 15 daga samfellda á á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.

### Lenging orlofs. Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um 1/4. Það sama gildir um orlof sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil skv. beiðni stofnunar.

**Frá og með 1. maí 2020 fellur gr. 4.4.3 út**

## Ákvörðun orlofs

### Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt enda verði því við komið vegna starfsemi stofnunar. Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar ástæður hamli.

### Samtal skal fara fram eigi síðar en í janúar ár hvert milli starfsmanns og yfirmanns um hvernig töku orlofs utan sumarorlofstíma skuli lokið innan orlofsársins.

### Við skipulagningu orlofs vaktavinnumanna sem tekið er í samfellu skal að því stefnt að það byrji og endi á reglulegu fríi nema samkomulag sé um annað. Þetta á ekki við um orlof sem tekið er í hlutum.

**Frá og með 1. maí 2020 breytist gr. 4.5.2 og verður svohljóðandi:**

Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.

## Frestun orlofs

### Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 4.6.2 og 4.6.3

### Ef starfmaður 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 fæðingarorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar. Nýti starfsmaður ekki hina uppsöfnuðu orlofsdaga fyrnast þeir.

Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekins orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.

### 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

Starfsmaður sem veikist erlendis verður að vera við því búinn að sanna veikindi sín með erlendu læknisvottorði.

### 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.

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

## Áunninn orlofsréttur

### Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

# Ferðir og gisting

## Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

### Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum Skálatúns 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 heimilisins eða fasts vinnustaðar.

### Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

### Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og uppgjör yfirvinnu.

## Dagpeningar innanlands

### Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.

### Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu fylgja ákvörðunum ferða­kostnaðar­­nefndar ríkisins.

## Greiðsluháttur

### Fyrir fram skal af stofnun og starfsmanni ákveðið, hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

## Akstur til og frá vinnu

### Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar (heimastöðvar) á eigin vegum og í tíma sínum.

### Hefjist vinnutími starfsmanns, eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma sem almenningsvagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferða­kostn­aður. Sama gildir um lok vinnutíma.

## Afnot einkabifreiðar starfsmanns

### Verði að samkomulagi að Skálatún hafi afnot af einkabifreið starfsmanns, skulu af­notin greidd með akstursgjaldi skv. akstursdagbók eða aksturssamningi.

Akstursgjald fylgir ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

## Fargjöld erlendis

### Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar.

## Dagpeningar á ferðalögum erlendis

### Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu fylgja ákvörðunum ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

### Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferða­kostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu, hvers konar persónuleg útgjöld.

## Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

### Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu fylgja ákvörð­unum ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

# Verkfæri og hlífðarfatnaður

## Verkfæri

### Starfsmenn eru eigi skyldugir að leggja sér til verkfæri eða sérstakan búnað á ferða­lögum nema um það sé samið.

## Einkennis- og hlífðarföt

### Þar sem krafist er einkennis- eða vinnufatnaðar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Það er í valdi stofnunar hvort að fatnað­urinn sé afhentur starfsmanni til eignar eða afnota.

### Starfsmönnum skal þeim að kostnaðarlausu séð fyrir hlífðarútbúnaði, sem krafist er skv. lögum, reglugerðum eða reglum sem settar eru af viðkomandi stofnun, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.

### Hreinsun á þeim fatnaði sem hér að framan er nefndur skal látinn starfsmanni í té að kostnaðarlausu eftir þörfum. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af Skálatúni. Sé starfsmanni afhentur vinnufatnaður til eignar skal hann sjálfur sjá um hreinsun og viðhald hans.

### Óheimilt er að láta starfsmanni í té greiðslu í stað fatnaðar, sjá þó sérákvæði kafla 6.3 um starfsmenn sem þjónusta fatlað fólk á heimilum sínum (áður sambýli).

### Þegar starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila þeim einkennis- vinnu- eða hlífðarfatnaði sem hann hefur fengið, enda hafi hann ekki fengið fatnaðinn til eignar.

### Skálatún getur sett nánari reglur um einkennis- eða hlífðarútbúnað að viðhöfðu samráði við trúnaðarmann um þær leiðir.

## Sérákvæði um starfsmenn sem þjónusta fatlað fólk á heimilum sínum (áður sambýli)

### Á heimilum fatlaðs fólks (áður sambýli), þar sem þess er krafist, vegna sérstakra meðferðarúrræða, að starfsmaður noti eigin fatnað í stað einkennis- eða vinnufatnaðar skv. gr. 6.2.1, er vinnuveitanda í stað þess heimilt að greiða starfs­manni sérstaka fatapeninga að upphæð kr. 1.763 á mánuði miðað við fullt starf. Frá 1. janúar 2012 verður upphæð fatapeninga kr. 3.800. Upphæðin tekur breyt­ingum 1. janúar ár hvert í samræmi við vísitölu neysluverðs. Vísitala janúar­mánaðar 2012 er grunnvísitala. Ákvæðið á einnig við um aðra þá starfsstaði sem fluttust frá ríki til Skálatúns við yfirflutning málefna fatlaðra. **Þann 1. apríl 2020 breytist gr. 6.3.1 og verður svo hljóðandi:**

Starfsmenn í búsetu og dagþjónustu eiga rétt á að fá greidda fatapeninga að samtals kr. 27,00 fyrir hverja vinnuskyldustund. Upphæðin tekur breytingum 1. janúar ár hvert í samræmi við breytingu fataliðar vísitölu neysluverðs (031 Föt). Vísitala janúarmánaðar 2019 er grunnvísitala (137).

# Aðbúnaður og hollustuhættir

## Réttur starfsmanna

### Starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, holl­ustu­hætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.

## Um vinnustaði

### Vinnustaður skal þannig úr garði gerður, að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.

## Lyf og sjúkragögn

### 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.

## Öryggiseftirlit

### Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.

### Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980

## Slysahætta

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

## Læknisskoðun / veikindi

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

# Tryggingar

## Slysatrygging

### Starfsmenn skulu slysatryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og trygg­ingaskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs, sbr. Um skilmála trygginga þessara gilda sérstakar reglur Reykjavíkurborgar nr. sl. 1/90 og nr. sl.-2/90 sam­þykktar af borgarráði þann 5. júní 1990.

### Dánarslysabætur eru:

**1.** Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs 1.039.889 kr.

vegna slyss í starfi 1.039.889 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

vegna slyss utan starfs 3.185.420 kr.

vegna slyss í starfi 7.614.495 kr.

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

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

vegna slyss utan starfs 4.357.604 kr.

vegna slyss í starfi 12.426.472 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

**4.** Ef hinn látni lætur eftir sig barn undir 18 ára aldri, til hvers barns:

vegna slyss utan starfs 1.039.889 kr.

vegna slyss í starfi 2.485.009 kr.

Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- há­skólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggði andast, á það sama rétt til bóta.

Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.

**5**. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpbörn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærslu­skyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.

**6**. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

Bætur greiðast í hlutfalli við tryggingarfjárhæðirnar, þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt.

## Tryggingafjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs 8.376.524 kr.

vegna slyss í starfi 22.099.768 kr.

## Endurskoðun tryggingarfjárhæðar

### Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í apríl 2019, 468 stig.

## Tjón á persónulegum munum

### Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum og gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanna.

### Verði starfsmaður fyrir eignatjóni er orsakast af bruna á vinnustað hans, skal það bætt eftir mati, enda sé um að ræða algengan fatnað og muni sem tíðkast að geyma á vinnustað mannsins.

### Vanræksla starfsmanns á notkun viðeigandi hlífðar- og öryggisbúnaðar getur leitt til missis bóta vegna tjóns hans á persónulegum munum skv. gr. 8.4.1 og 0.

## Skaðabótakrafa

### 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.

# Réttindi og skyldur

## Auglýsing starfa

### Skálatún ber að auglýsa öll laus störf laus til umsóknar á opinberum vettvangi. Skal það gert með 14 daga fyrirvara að jafnaði. Þó er ekki skylt að auglýsa afleysingastörf vegna fæðingarorlofs eða veik­inda eða störf þar sem ráðning skal standa 12 mánuði eða skemur, tíma­vinnustörf, störf nema eða störf unglinga.

## Ráðning starfsmanna

### Ráðning á að byggjast á hæfni viðkomandi til að inna starfið vel af hendi og skal sá hæfasti ganga fyrir. Starfsmenn Skálatúns skulu almennt ráðnir til starfa ótímabundið með gagn­kvæmum uppsagnarfresti. Reynslutími er þrír mánuðir*.* Heimilt er þó í undantekningartilvikum að semja í ráðningarsamningi um allt að 5 mánaða reynslutíma.

### Heimilt er að ráða starfsmann til starfa tímabundið og er unnt að taka fram í ráðn­ingar­samningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðilans áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Tímabundin ráðning skal þó aldrei vara samfellt lengur en í 2 ár. Ef stofnun eða fyrirtæki vill ráða starfsmann lengur skal það gert með ótímabundnum ráðningarsamningi.

### Nýr ráðningarsamningur telst taka við af öðrum samningi sé hann framlengdur eða ef nýr tímabundinn ráðningarsamningur er gerður á milli sömu aðila innan þriggja vikna frá lokum gildistíma eldri samnings.

### Starfsmaður sem er í starfi hjá Skálatúni getur ráðið sig samhliða í annað starf hjá Skálatúni með leyfi yfirmanns, sbr. gr. 0. Ber honum að upp­lýsa þann sem tekur ákvörðun um ráðningu í síðara starfið um það starf sem hann þegar gegnir. Ef nýr ráðningarsamningur felur í sér að vikuleg vinnuskylda starfs­mannsins verður umfram 40 stundir, ber síðari ráðningaraðila að greiða þá yfirvinnu.

### Verði þess krafist er starfsmanni sem ráðinn er til vinnu í mötuneyti skylt að færa sönnur á það með læknisvottorði að hann sé ekki haldinn neinum smitandi sjúk­dómum.

## Ráðningarsamningar

### Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar. Í ráðn­ingarsamningi skulu koma fram þær upplýsingar sem skylt er að veita, sbr. „Samkomulag um skyldu vinnuveitanda til að ganga frá skriflegum ráðn­ingar­samningum eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn“ milli aðila. Sjá fylgiskjal IV.

## Útborgun launa

### Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega fyrsta virka dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir.

## Vinnutími

### Yfirmaður ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum en honum ber að gera það með tilliti til ákvæða laga, ráðningarsamninga og kjarasamninga og með hliðsjón af starfsmannastefnu Skálatúns. Í ráðningarsamningi skal tilgreina eftir hvaða vinnutímafyrirkomulagi starfs­maður vinnur.

### Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem yfirmaður telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfir­vinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af umsömdum vikulegum vinnutíma. Yfirvinna skal eftir atvikum ákveðin í samráði við starfsmann.

### Starfsmaður á rétt á sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem unnt er enda bitni slíkt ekki á þjónustu stofnunar eða starfseminni að öðru leyti. Ef yfirmaður hafnar beiðni starfsmanns er heimilt að bera þá ákvörðun undir framkvæmdastjóra Skálatúns.

### Forstöðumaður stofnunar eða fyrirtækis skal leitast við að verða við óskum starfsmanns sem vill minnka við sig vinnu af fjölskylduástæðum.

### Falli niður vinna á verkstað vegna veðurs eða annarra orsaka sem starfsmenn eiga enga sök á, skal skylt að greiða kaup fyrir fastan reglulegan vinnutíma.

## Breytingar á störfum

### Skylt er starfsmanni að hlíta því að starfssvið hans sé aukið eða því breytt, enda sé það nauðsynlegt vegna skipulagsbreytingar í viðkomandi starfsgrein eða af öðrum ástæðum.

### Ennfremur er honum skylt að taka við annarri sambærilegri stöðu, enda verði föst laun hans og starfsskilyrði ekki lakari við breytinguna.

## Önnur störf starfsmanna

### Áður en starfsmaður hyggst samhliða starfi sínu stofna til atvinnurekstrar, ganga í stjórn atvinnufyrirtækis eða taka við starfi í þjónustu annars aðila gegn varanlegu kaupi, ber honum að skýra forstöðumanni þeirrar stofnunar eða fyrirtækis, sem hann vinnur hjá, frá því áður en til þess getur komið. Innan tveggja vikna skal starfsmanni skýrt frá því, ef áðurnefnd starfsemi telst ósamrýmanleg stöðu hans og honum bannað að hafa hana með höndum.

### Rétt er að banna starfsmanni slíka starfsemi, sem í gr. 0 segir, ef það er síðar leitt í ljós, að hún megi ekki saman fara starfi hans hjá Skálatúni.

## Áminning

### Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísi eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, hefur verið ölvaður að starfi eða framkoma hans eða afhafnir í því þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósam­rýman­legar starfinu skal forstöðumaður stofnunar eða fyrirtækis veita honum skriflega áminningu.

### Yfirmaður skal gefa starfsmanni kost á að tjá sig um meintar ávirðingar áður en ákvörðun um áminningu er tekin. Starfsmaður á rétt á því að tjá sig um tilefni áminningar í viðurvist trúnaðarmanns. Yfirmaður skal kynna honum þann rétt.

### Áminning skal vera skrifleg. Í áminningu skal tilgreina tilefni hennar og þá afleiðingu að bæti starfsmaður ekki ráð sitt verði honum sagt upp. Ber að veita starfsmanni tíma og tækifæri til þess að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar.

### Ekki er skylt að veita starfsmanni áminningu og kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, ef tilefni uppsagnar er ekki rakið til starfs­mannsins sjálfs, s.s. vegna hagræðingar í rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er heldur skylt að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í gr. 0 - 0.

## Uppsögn

### Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðarmót. Óski starfsmaður þess skal veita honum skriflegan rökstuðning fyrir ákvörðun um uppsögn. Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna.

### Þegar starfsmaður er ráðinn ótímabundið skal uppsagnarfrestur vera þrír mánuðir að loknum reynslu­tíma, nema um lengri uppsagnarfrest sé sérstaklega samið. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma skal vera einn mánuður. Sömu reglur um uppsagnarfresti gilda um tímabundnar ráðningar.

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

### Uppsagnarfrestur tímavinnumanna.

#### 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.

### Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna því starfi. Nú hefur starfsmaður verið sviptur þeim rétti með dómi í héraði og skal þá framkvæmdastjóri Skálatúns ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmdar eða fresta því þar til ráðið verður hvort honum skuli skjóta til æðri dóms eða þar til úrlausn æðri dóms er fengin, enda hafi dómurinn ekki að geyma ákvæði um þetta atriði.

### Starfsmanni skal og víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur játað að hafa gerst sekur um refsiverða háttsemi, sem ætla má að hefði í för með sér sviptingu réttinda skv. 68. gr. almennra hegningarlaga.

### Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust verði hann uppvís að grófu broti í starfi enda valdi viðvera hans á vinnustað áframhaldandi skaða fyrir starfsemina, aðra starfsmenn eða viðskiptavini. Fulltrúa stéttarfélags starfsmanns skal veittur kostur á að kynna sér slík mál áður en ákvörðun er tekin.

## Starfslok

### Starfsmaður Skálatúns lætur af starfi eigi síðar en um næstu mánaðarmót eftir að hann hefur náð 70 ára aldri án sérstakrar uppsagnar.

### Heimilt er yfirmanni að endurráða mann, sem náð hefur 70 ára aldri og látið hefur af föstu starfi hjá Skálatúni skv. 0 í annað eða sama starf á tímavinnukaupi, allt að hálfu starfi, án þess að það hafi áhrif á rétt hans til töku lífeyris.

### Starfsmaður, sem óskar að ráða sig til vinnu eftir 70 ára aldur samkvæmt þessum skilmálum, skal sækja um það skriflega til yfirmanns viðkomandi stofnunar með 3ja mánaða fyrirvara. Starfsmanni skal hafa borist svar innan mánaðar frá umsókn. Sé unnt að verða við ósk starfsmanns skal ráðning gilda í allt að tvö ár til fyrstu mánaðarmóta eftir að 72 ára aldri er náð, nema annar hvor aðili segi ráðningunni upp með þriggja mánaða uppsagnarfresti.

# Réttur starfsmanna í fæðingarorlofi

## Gildissvið

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

## Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

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

### Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. Framan­greindra laga.

### Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu orlofs, desember- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda.

### Um greiðslu vegna fæðingarorlofs fer að öðru leyti eftir lögum um fæðingar- og foreldraorlof.

# Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

## Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

### 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.

### 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.

### 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 trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.

### Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulegu og viðurkenndu læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.

### Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 0-0. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.

### Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 100/2007 um almannatryggingar.

## Réttur til launa vegna veikinda og slysa

### 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. 0 og 0 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mán­uðum en hér segir:

**Starfstími Fjöldi daga**

0- 3 mánuði í starfi 14 dag

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. 0 - 0.

**Starfstími Fjöldi daga**

Eftir 12 ár í starfi 273 dagar

Eftir 18 ár í starfi 360 dagar

#### Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

### Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 0, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 0 og 0 svo lengi sem veikinda­dagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Á 1. mánuði í starfi 2 dagar

Á 2. mánuði í starfi 4 dagar

Á 3. mánuði í starfi 6 dagar

Eftir 3 mánuði í starfi 14 dagar

Eftir 6 mánuði í starfi 30 dagar

#### Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 0 og 0.

#### Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

### 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.

### 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.

### Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 11.2.1 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.

### Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjara­samningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

### 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. 0, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu, eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 0.

### Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 9.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

### Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 0 frá upphafi fjarvistanna.

### 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.

## Starfshæfnisvottorð

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

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

### 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. 0 að hann hafi fengið heilsubót, sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

### Þegar starfsmaður hefur verið samfellt 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. 11.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

### 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.

## Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

### Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 0-0, skal hann halda föstum launum skv. gr. 0, í 3 mánuði.

### 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 49. gr. almannatryggingalaga nr. 100/2007.

### Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 0-0 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 0 og 0 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. 11.2.1-0 var tæmdur.

## Skráning veikindadaga

### 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.

## Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

## Veikindi barna yngri en 13 ára

### Annað foreldri/forsjármaður barns á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnu­daga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum. Nýta má að hluta eða öllu leyti framangreindan rétt vegna barna undir 18 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar.

## Tæknifrjóvgun

### Þeir starfsmenn sem þurfa að vera fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga vegna aðgerðarinnar. Starfs­maður skal skila vottorði frá viðkomandi lækni um aðgerðina.

## Um Styrktarsjóð BHM

### Skálatún greiðir sérstakt gjald í Styrktarsjóð BHM. Sjá grein 11.20.2 Hlutverk Styrktarsjóðs BHM er styrkja sjóðsfélaga með fé og koma þannig til móts við tekjutap vegna ólaunaðrar fjarveru frá vinnu sökum veikinda og slysa, styðja við endurhæfingu og forvarnir af ýmsum toga og koma til móts við útgjöld vegna andláts sjóðsfélaga. Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir Skálatúni.

### Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í Styrktarsjóð. Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,55% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

**Frá og með 1. júlí 2020 breytist grein 11.10.2 og verður svohljóðandi**

Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í Styrktarsjóð. Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

VIRK- Starfsendurhæfingarsjóður

Skálatún greiðir sérstakt gjald í VIRK-Starfsendurhæfingarsjóð. Hlutverk VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs er að draga markvisst úr líkum á að launafólk hverfi af vinnumarkaði vegna langvarandi veikinda eða slysa. Áhersla er lögð á að koma snemma að málum og viðhalda vinnusambandi einstaklinga með virkni og öðrum úrræðum. Einstaklingar sem ekki geta sinnt starfi sínu sökum heilsubrests og stefna að aukinni þátttöku á vinnumarkaði eiga rétt á þjónustu ráðgjafa VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs. Um er að ræða ráðgjöf og þjónustu á sviði starfsendurhæfingar sem er starfsmönnum að kostnaðarlausu og er miðuð við metnar þarfir hvers og eins.

# Fræðslumál

## Starfsþjálfun og námsleyfi

### Starfsmaður sem unnið hefur í fjögur ár hjá Skálatún á rétt á leyfi til að stunda endurmenntun/framhaldsnám enda sé það í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun Skálatúns eða starfsmanns sé hún til staðar.

### Starfsmaður ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

### Í námsleyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 11.2.6.

### Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili. Heimilt er að greiða ferða- og dvalarkostnað samkvæmt 5. kafla.

### Starfsstað 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 á viðkomandi starfsstað. Sé það sýnt að það valdi erfiðleikum í rekstri samælast aðilar um að Skálatún boðar Þroskaþjálfafélag Íslands til samstarfsnefndarfundar.

## Launalaust leyfi

### Þroskaþjálfi skal eiga rétt á launalausu leyfi ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni, m.a. tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar.

## Starfsmenntunarsjóður

### Vinnuveitandi greiðir mánðarlega framlag í Starfsmenntunarsjóð BHM sem nemur 0,22 % af föstum dagvinnulaunum félagsmanna.

**Frá og með 1. júlí 2020 breytist grein 12.3.1 og verður svohljóðandi**

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

## Vísindasjóður

Skálatún greiðir sérstakt gjald í vísindasjóð. Gjald þetta nemur 1,6 % af dagvinnulaunum félagsmanna. Sjóðnum er ætlað að stuðla að auknum rannsóknum, þróunarstarfi og endurmenntun háskólamanna. Úr sjóðnum verði úthlutað til félagsmanna, einstaklinga eða hópa skv. reglum sem aðilar setja í sameiningu. Starfsmaður sem fer í námsleyfi samkvæmt reglum sjóðsins, haldi ráðningu og ráðningartengdum réttindum.

# Afleysingar

## Staðgenglar

### Aðilar eru um það sammála að eigi þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns, nema fjarvera yfirmanns vari lengur en 5 vinnudaga samfellt.

## Launað staðgengilsstarf

### Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfs­manninum laun skv. flokki yfirmanns, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur sam­fellt eða hafi hann gengt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun skv. flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna.

## Aðrir staðgenglar

### 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 skv. launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma er hann gegnir starfi hans.

# Iðgjaldagreiðslur og launaseðill

## Greiðslur í lífeyrissjóði

### Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að LSR, lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins. Starfsmaður skal greiða 4% iðgjald af heildarlaunum í A-deild LSR. Launagreiðandi skuldbindur sig til að greiða það mótframlag sem nauðsynlegt er til að standa undir skilgreinum réttindum í A deild sjóðsins, sem var í upphafi 11,5%

Aðilar eru meðvitaðir um að sækja þarf um aðild að LSR fyrir starfsmenn. Ef til þess kæmi að LSR veitti starfsmanni ekki aðild að sjóðnum greiðist iðgjaldið til Söfnunarsjóðs lífeyrisréttinda eða annars sambærilegs lífeyrissjóðs.

### Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignasparnaðar, greiðir launagreiðandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

## Greiðslur í Styrktarsjóð BHM

### Launagreiðandi greiðir 0,55% af heildarlaunum starfsmanns í styrktarsjóð BHM m.a. til að standa straum af veikinda- og sjúkrakostnaði.

**Frá og með 1. júlí 2020 breytist grein 14.2.1 og verður svohljóðandi**

Launagreiðandi greiðir 0,75% af heildarlaunum starfsmanns í styrktarsjóð BHM m.a. til að standa straum af veikinda- og sjúkrakostnaði.

## VIRK - Starfsendurhæfingarsjóður

### Iðgjald launagreiðanda í VIRK - Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13%[[1]](#footnote-1)af heildarlaunum félagsmanna.

## Greiðslur í orlofsheimilasjóð

### Skálatún skal greiða sérstakt gjald er nemi 0,25% af heildarlaunum starfsmanns í orlofssjóð stéttarfélagsins. Hlutverk orlofssjóðs er að stuðla að byggingu orlofsheimila og auðvelda félagsmönnum að njóta orlofsdvalar.

## Greiðslur í Starfsmenntunarsjóð

### Skálatún greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð er nemur 0,22% af dagvinnulaunum.

**Frá og með 1. júlí 2020 breytist grein 14.5.1 og verður svohljóðandi**

Skálatún greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð er nemur 0,22% af heildarlaunum.

## Greiðslur til Starfsþróunarseturs háskólamanna

### Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag til Starfsþróunarseturs háskólamanna er nemur 0,7% af heildarlaunum félagsmanna frá og með 1. apríl 2014.

## Greiðslur í vísindasjóð

### Skálatún greiðir sérstakt gjald í vísindasjóð stéttarfélagsins er nemi 1,6% af dagvinnulaunum.

## Skil á iðgjöldum

### Iðgjöldum til lífeyrissjóðs, styrktarsjóðs, orlofsheimilasjóðs og starfsmenntunar- og starfsþróunarsjóðs skal skila mánaðarlega.

Iðgjöld eru ekki greidd af útlögðum kostnaði s.s. vegna verkfærapeninga, vinnu­fatnaðar eða greiðslum dagpeninga og akstursgjalds.

## Félagsgjöld

### Skálatún tekur að sér að halda eftir af kaupi starfsmanns félagsgjöldum til stéttarfélagsins og gera mánaðarlega skil á þeim til félagsins. Félagsgjöld sem innheimt eru skulu vera hlutfall af heildarlaunum starfsmanns. Breytingar á hundraðshluta félagsgjalda skulu tilkynntar Skálatúni skriflega a.m.k. fjórum vikum fyrir virkni þeirra í launakerfinu. Breytingar miðist við mánaðamót.

## Launaseðill

### Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli starfsmanns skulu tilgreind starfslaun að viðbættum einstaklingsbundnum launum, vaktaálag, fjöldi yfirvinnustunda, yfirvinnulaun og heildarlaun það tímabil sem greiðslan tekur til, svo og sundurliðun allra frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar. Á launaseðli skal jafnframt geta frítökuréttar sem starfsmaður hefur öðlast vegna „Samnings um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.”

Miðað er við að launagreiðsla berist inn á bankareikning starfsmanns fyrsta *virka dag hvers mánaðar.*

# Trúnaðarmenn

## Kosning trúnaðarmanna

### Starfsmönnum er heimilt að kjósa trúnaðarmann á vinnustað í samræmi við ákvæði laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

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

## Störf trúnaðarmanna

### Trúnaðarmönnum á vinnustað skal í samráði við yfirmenn heimilt að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til starfa sem þeim kunna að verða falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða stéttarfélaginu vegna starfa sinnar sem trúnaðarmenn og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

### Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

### Trúnaðarmönnum skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

## Aðstaða trúnaðarmanna

### Trúnaðarmenn á vinnustað skulu hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við yfirmenn.

## Kvartanir trúnaðarmanna

### Trúnaðarmenn skulu bera kvartanir starfsfólks upp við næsta yfirmann eða annan fyrirsvarsmann stofnunar áður en leitað er til annarra aðila.

## Vinnustaðafundir

### Trúnaðarmönnum hjá hverri stofnun skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári í vinnutíma á vinnustað. Fundirnir hefjist einni klst. fyrir lok dagvinnutíma eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boðað í samráði við stéttarfélagið og fyrirsvarsmenn stofnunarinnar með þriggja daga fyrirvara nema fundarefnið sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsmanna skerðist eigi af þessum sökum fyrstu klukkustund fundartímans.

## Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið

### Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum stéttarfélagsins í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum. Tilkynna skal yfirmanni um slíkar fjarvistir með a.m.k. viku fyrirvara.

## Störf við kjarasamningsgerð

### Þeir félagsmenn sem kjörnir eru í samninganefndstéttarfélagsins, skulu fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum. Tilkynna skal samninganefnd Skálatúns hverjir sitja í samninganefnd félagsins og yfirmanni á vinnustað um slíkar fjarvistir með eðlilegum fyrirvara.

## Vernd trúnaðarmanna í starfi

### Trúnaðarmenn skulu í engu gjalda þess hjá yfirmönnum stofnunar að hann beri fram kvartanir fyrir hönd starfsmanna.

### Óheimilt er að segja trúnaðarmönnum upp vinnu vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna eða láta þá á nokkurn annan hátt gjalda þess að stéttarfélagið hefur falið þeim að gegna trúnaðarmannsstörfum fyrir sig.

## Trúnaðarmannanámskeið

### Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Þeir sem námskeiðin sækja, skulu halda reglubundnum launum í allt að eina viku á ári.

Sjá einnig samkomulag um trúnaðarmenn í fylgiskjali VII

# Samstarfsnefnd

## Samstarfsnefnd

### Samningsaðilar skulu hvor um sig tilnefna 2menn og 2 til vara í samstarfsnefnd.

### Meginhlutverk samstarfsnefndar er að koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Lögbundið hlutverk samstarfsnefndar er að fjalla um röðun nýrra starfa á samningssvið stéttarfélagsins. Nefndin getur fjallað um hvers kyns álitaefni varðandi efni kjarasamningsins sem annar hvor samningsaðila kýs að taka upp i nefndinni.

### Hvor aðili um sig getur skotið málum 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 nefndin 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 ásamt nauðsynlegum málsgögnum var lagt fram í nefndinni nema að um annað sé sérstaklega samið.

# Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla

## Samningsforsendur

### 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.

## Gildistími

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

### Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöður fyrir klukkan 12:00 þann 13. júlí 2020 skoðast hann samþykktur.

Mosfellsbær, 8. júlí 2020

F.h. Skálatúns F.h. Þroskaþjálfafélags Íslands

með fyrirvara um samþykki stjórnar með fyrirvara um samþykki félagsmanna

# Bókanir

## Bókun 1

### Jöfn meðferð á vinnumarkaði

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 uppsagnafrest 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 réttlatanleg 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. Evrópudómstóllinn 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

### Veikindaréttur stuðli að virkni á vinnumarkaði

Samningsaðilar eru einhuga um það meginmarkmið að kafli 11 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 veikindakaflans 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 heppilegra væri að hún fjallaði um veikindi nákominna.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 11 kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 11. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022. Kostnaður sem af verkefninu kann að hljótast skiptist á milli vinnuveitenda og getur að hámarki orðið 10 milljónir króna. Náist samstaða innan hópsins um breytingar á grein um veikindi barna yngri en 13 ára eru samningsaðilar ásáttir um að hún geti tekið gildi á samningstímanum, eftir nánara samkomulagi aðila þar að lútandi.

### Bókun 3

### Launaþróunartrygging

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

### Bókun 4

### Önnur laun

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 sem starfsmat nær ekki til, svo sem vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma og kann að koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.4.

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

Þrátt fyrir ofangreint eru aðilar sammála um að á samningstímanum taki önnur laun skv. gr. 1.1.3 hækkun um 2,5% þann 1. janúar 2021 og þann 1. janúar 2022.

Skálatún setur nánari reglur um beitingu heimildarákvæðisins og kynnir fyrir samtarfsnefnd aðila.

### Bókun 5

### Bókun um endurskoðun slysatrygginga

Aðilar eru sammála um að taka þátt í sameiginlegri endurskoðun slysatryggginga þegar lokið hefur verið við endurskoðun slysatrygginga frá Reykjavíkurborg.

Bókun 6

Yfirvinna hlutastarfandi

Tiltekin störf hjá félagsmönnum geta verið unnin á fleiri en einni skipulagseiningu. Í tengslum við framkvæmd á greiðslum fyrir yfirvinnu í þessum störfum skal horft til heildarstarfshlutfalls viðkomandi félagsmanna, enda sé um störf á sambærilegu starfssviði að ræða.

### Bókun 7

### Lífeyrissjóðsaðild

Aðilar eru sammála um að breytingar sem gerðar hafa verið á gr. 14.1 í kjarasamningi þessum hafi ekki áhrif á lífeyrissjóðsaðild þeirra félagsmanna Þroskaþjálfafélags Íslands sem eru í starfi hjá Reykjavíkurborg við undirritun kjarasamningsins og kunna að eiga aðild að öðrum lífeyrissjóði.

### Bókun 8

### Viðbótarnám

Samningsaðilar eru sammála um að meta 30-36 eininga nám þroskaþjálfa í fötlunarfræðum til jafns við diplómanám, sbr. gr. 1.2.2.4. Þá eru aðilar jafnframt sammála um að hafi þroskaþjálfi fengið viðbótarlaunaflokk fyrir leyfisbréf á framhalds-, grunn- eða leikskólastigi, vegna eldri kennaraprófa sem ekki eru á framhaldsstigi háskólanáms, þá haldi viðkomandi þeim launaflokk en að öðru leyti fari um mat á viðbótarmenntun samkvæmt ákvæði gr. 1.2.2.4 frá og með 1. apríl 2020.

Bókun 9

Erfiðleikaálag í þjónustu við fatlað fólk

Samkvæmt faglegu mati Skálatúns er horft á aukið erfiðleikaálag tengt ákveðnum notendum og þeim stuðningi sem þarf að veita.

### Starfsmenn heimila með erfiðleikaálag fá 2ja til 4ra launaflokka hækkun. Þetta er tímabundin framkvæmd og mun endurskoðað mat liggja fyrir í lok samningstíma

### Bókun 10

### Breytingar á vinnutíma vaktavinnufólks

Við innleiðingu breytinga á vinnutíma vaktavinnufólks verði hugað sérstaklega að breyttu vaktafyrirkomulagi teymisstjóra og deildarstjóra með það að markmiði að þeir njóti ekki lakari kjara eftir breytingu, sbr. forsendur í Fylgiskjali II um samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks.

Samningsaðilar skipa hvor um sig tvo fulltrúa til að greina stöðuna og koma með tillögu að útfærslu fyrir 1. mars 2021.

# Eftirfarandi bókanir úr kjarasamningi undirrituðum 25. janúar 2016 halda gildi sínu:

**Bókun 5**

Starfsheitaskrá og grunnlaunaröðun tekur mið af röðun samsvarandi starfsheita hjá Reykjavík eins og hún er á hverjum tíma.

Starfslaun byggja á þeim sérstöku kröfum sem starf gerir til starfsmanns eins og þær eru metnar í starfsmatskerfi Reykjavíkurborgar. Miðað er við að um viðvarandi og stöðugt verksvið sé að ræða. Þroskaþjálfafélag Íslands heldur Skálatúni upplýsti um stöðu mála varðandi starfsmatið og þau störf sem varða Skálatún.   
Heimasíða starfsmatsins er www.starfsmat.is.

**Bókun 8**

Samningsaðilar eru sammála um að Þroskaþjálfafélag Íslands upplýsi Skálatún um framvindu bókunar 8 í kjarasamningi við Reykjavíkurborg varðandi viðverustefnu Reykjavíkurborgar.

**Bókun 13**

**Vinnuvernd og öryggismál**

Öryggisnefnd, skipuð öryggistrúnaðramönnum og öryggisfulltrúum heldur utan um öryggismál hjá Skálatúni og skiptir með sér verkefnum í samstarfi við forstöðumenn. Áhættumat verður næst lagt fram árið 2016.

**Bókun 14**

**Handleiðsla**

Aðilar eru sammála um að þroskaþjálfar skuli eiga kost á að fá handleiðslu eftir því sem nauðsyn krefur og mikilvægi þess að nýta hana í faglegu starfi.

**Bókun 15**

Aðilar eru sammála um að eingreiðslur sem greiddar eru samkvæmt samningi um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila sem undirritaður var 25. desember gagnvart Skálatúni, verði á samningstímanum greiddar starfsmönnum í fæðingarorlofi.

**Bókun 16**

Aðilar eru sammála um að ef grunnröðun starfa breytist hjá Reykjavíkurborg starfsmat/endurmat þá verður haldinn samstarfsnefndarfundur milli aðila til breytinga á grunnröðun Skálatúns til samræmis við það.

.

# Eftirfarandi bókanir úr kjarasamningi undirrituðum 22. febrúar 2012 halda gildi sínu:

**Bókun 4**

**Fyrsti fundur samstarfsnefndar eftir samþykkt kjarasamnings**

Fyrsti fundur samstarfsnefndar að aflokinni kjarasamningsgerð skal haldinn innan þriggja mánaða frá samþykkt kjarasamnings. Samstarfsnefnd skal á fyrsta fundi setja sér verklagsreglur. Skálatún ber ábyrgð á því að boða fyrsta fund samstarfsnefndar.

**Bókun 5**

**Launaupplýsingar**

Skálatún leggur fram upplýsingar um grunnröðun starfsmanna og viðbótarlaunaflokka viðkomandi stéttarfélags m.v. 1. febrúar og 1. október ár hvert.

**Bókun 9**

**Viðbótarnám**

Samningsaðilar eru sammála um að meta 30-36 eininga nám þroskaþjálfa í fötlunarfræðum til jafns við diplómanám sbr. gr. 1.3.2.4. Hafi þroskaþjálfi einnig leyfisbréf á framhalds-, grunn- eða leikskólastigi hækkar röðun hans um einn launaflokk. Hækkunin tekur gidli frá og með næstu mánðarmótum eftir að fullnægjandi gögnum er skilað til launadeildar.

# Fylgiskjal I: Samkomulag um útfærslu vinnutíma

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

Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks á starfsstöðum Skálatúns um aðlögun vinnutíma að þörfum starfsstaðar og starfsfólks, með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur starfsstað sérstöðu, er heimilt að stytta vinnuvikuna í allt að 36 virkar vinnustundir á viku. Fyrirkomulag hléa verður útfært með samkomulagi á vinnustað og 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.

Starfsstaðir Skálatúns hafa ólík hlutverk, daglega starfsemi og ólíka samsetningu mannauðs. Fyrir vikið er mikilvægt að betri vinnutími sé útfærður í nærumhverfinu. Þess vegna fara viðræður um skipulag vinnutíma fram á hverjum starfsstað fyrir sig, milli starfsfólks og stjórnenda. Sviðsstjóri skal eiga frumkvæði að því að hefja undirbúning breytinganna eigi síðar en 1. apríl 2020. Gert er ráð fyrir að niðurstaða samtals liggi fyrir 1. október 2020 og að nýtt fyrirkomulag vinnutíma taki gildi eigi síðar en 1. janúar 2021. Í viðræðum verða gerðar tillögur um skipulag vinnunnar og fyrirkomulag hléa þar sem starfsfólki er gefinn kostur á að nærast. Markmiðið er að ná fram gagnkvæmum ávinningi og bæta nýtingu vinnutíma þar sem því verður við komið.

Þegar niðurstaða um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal hún annars vegar borin undir atkvæði þeirra sem starfa hjá viðkomandi starfsstað og hins vegar skal fá staðfestingu sviðsstjóra. Stéttarfélag verður upplýst um samkomulagið.

Náist ekki samkomulag um breytt skipulag vinnutíma styttist vinnutími starfsfólks sem nemur 13 mínútum á dag og hlé samkvæmt grein 3.1 í kjarasamningi gilda með sama hætti og áður. Tilkynning um árangurslaust samtal skal sent Þroskaþjálfaféalgi Íslands.

Breyting á skipulagi vinnutíma á að öðru óbreyttu[[2]](#footnote-2) ekki að leiða til breytinga á launum starfsfólks eða launakostnaði stofnana. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi sviða/starfsstaða raskist ekki og að opinber þjónusta sé af sömu gæðum og áður.

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 starfsstaða Skálatúns.

Eftirfarandi útfærslur á breyttu skipulagi vinnutíma eru meðal annars mögulegar:

**Dagleg stytting**

Stytting á virkum vinnutíma sem nemur 13 mínútum á dag. (65 mínútur/5 dagar)

35 mínútur í matartíma á dag.

Vinnutími kl. 8-15:47.

(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir.)

**Vikuleg stytting**

Samanlögð stytting á virkum vinnutíma sem nemur 65 mínútum á viku. (65 mínútur/1 dagur)

35 mínútur í matartíma á dag.

Vinnutími mánudaga til fimmtudaga kl. 8-16.

Vinnutími á föstudögum kl. 8-14:55.

(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir.)

**Stytting útfærð nánar á stofnun**

Samanlögð stytting á virkum vinnutíma sem nemur 65 mínútum á viku (nánar útfært á stofnun).

0-35 mínútur í matartíma á dag. (Allt að 2.55 á viku til útfærslu á stofnun.)

Vinnutími mánudaga til föstudaga nánar útfærður á stofnun.

Vikuleg viðverustytting allt að (1.05 + 2.55) = 4

(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir.)

**Stytting tekin út í heilum eða hálfum dögum**

Mögulegt er að safna upp umsamdri vinnutímastyttingu til úttektar í heilum eða hálfum dögum með reglubundnum og skipulögðum hætti á þeim tímabilum sem henta rekstri stofnunarinnar. Framangreint er ekki til að lengja sumarorlof. Sem dæmi jafngilda 65 mínútur á viku um það bil sjö dögum á ári.

# Fylgiskjal II: 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 styttist úr 40 í 36 virkar stundir og launamyndun vaktavinnufólks tekur mið af fleiri þáttum en áður. Í nýju launamyndunarkerfi fjölgar 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 stéttarfélög 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 álitaefni 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 almannaþjónustu og fjármála- og efnahagsráðherra sem gildir frá 1. október 2015.

Núgildandigreinar erumeð gráum bakgrunniog 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 fyrirséð.

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.

Bakvaktafrí er að hámarki 80 stundir vegna ákvæðis 2.5.4 þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1200. Leitast skal við að taka bakvaktafrí 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 almanaksmánuði 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 almanaksmánuði 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 almanaksmánuðina. 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 almanaksmánuðina. 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:

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 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.

Þann 1. maí 2021 taka eftirfarandi greinar gildi:

2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

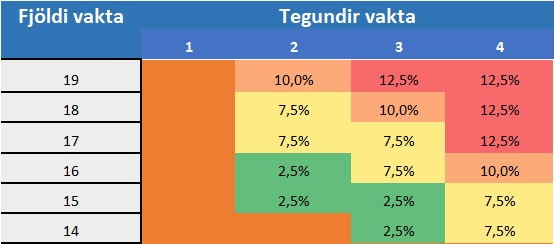
Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarka skv. skipulagðri vaktskrá og innan vinnutímaskyldu hafa ólíkt vægi við útreikning vinnuskila. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 33,33% og 55% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,05 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 63 mínútur. Vinnustundir 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.



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).

# Fylgiskjal III: Vinnureglur um ávinnslu og töku helgidagafrís gr. 2.5.7

1. Ávinnsla miðast við almanaksárið. Sá stundafjöldi sem tilgreindur er í viðkomandi samningsgrein, miðast við fulla vinnu allt árið. Þegar um fasta starfsmenn er að ræða eða starfsmenn sem ráðnir eru til a.m.k. eins árs, skal að jafnaði miða við að helgidagafrí ávinnist eftir mánaðafjölda í starfi og telst ávinnslan vera 7,33 klst. á mánuði miðað við fullt starf og hlutfallslega fyrir hlutastarf eða starf hluta úr ári.

1.2 Veikindi á ávinnslutíma. Við ávinnslu helgidagafrís skerða veikindi ekki fríið.

1.3 Fæðingarorlof. Engin ávinnsla reiknast í fæðingarorlofi.

1.4 Launað leyfi á ávinnslutíma. Engin ávinnsla reiknast í launuðum leyfum að frátöldu orlofi og helgidaga- eða gæsluvaktafríi.

2. Taka frísins miðast við næsta almanaksár eftir ávinnsluár. Á sumarorlofstíma ber að taka sumarorlof á undan öðrum fríum.

2.1 Veikindi við töku frís. Um þau gilda sömu reglur og um veikindi í orlofi, þ.e.a.s. að tilkynna skal veikindin eins fljótt og auðið er og staðfesta þau síðan með læknis­vottorði, sbr. gr. 4.8.1 í kjarasamningi. Að öðrum kosti eru þau ekki tekin gild.

3. Framlenging töku. Heimilt skal að framlengja tökutímabil helgidagafrís um allt að 2 mánuði vegna veikinda eða aðstæðna á deild/stofnun. Verði töku frísins ekki lokið innan 14 mánaða, skal greiða eftirstöðvar þess sem hlutfall af mánaðarlaunum 1. apríl ár hvert.

3.1 Langvarandi veikindi á tökutímabili. Ef um langvarandi veikindi á tökutímabili er að ræða, þ.e. í einn mánuð eða lengur, skal tökutímabil lengjast um jafn langan tíma.

3.2 Fæðingarorlof á tökutímabili. Lengja skal tökutímabil fría um allt að jafn löngum tíma og fjarvera vegna fæðingarorlofs.

4. Fyrning fría. Helgidagafrí fyrnist ekki, sbr. tl. 3 hér á undan.

5. Starfslok. Áunnið ótekið frí er reiknað sem hlutfall af mánaðarlaunum og greitt við starfslok. Semja má um töku slíks frís á uppsagnarfresti ef hægt er að koma því við vegna starfsemi stofnunar. Ekki skal nota ótekin frí til að lengja uppsagnarfrest starfsmanns.

6. Yfirlit. Stofnanir skulu leggja fram yfirlit um ávinnslu og töku fría a.m.k. tvisvar á ári, sem næst febrúar og október ár hvert.

# Fylgiskjal IV: Vinnutímasamningur

Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma

Milli fjármálaráðherra, f. h. ríkissjóðs,Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga

og Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands.

Með vísan til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa ofantaldir aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins,nr. 93/104/EB, frá 23. nóv. 1993 um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma.Tilskipunin er hluti EES-samningsins samkvæmt samþykkt sameiginlegu EES-nefndarinnar, dags. 28, júní 1996.

Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd starfsmanna.

1. gr.

Gildissvið

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvíldartíma starfsmanns, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur - og vaktavinnu og vinnumynstur.

Samningurinn nær til launamanna á samningssviði samningsaðila. Hann á þó ekki við í þeim tilvikum þegar um er að ræða nauðsynlega öryggisstarfssemi og brýna rannsóknarhagsmuni á sviði löggæslu eða þegar innt er af hendi vinna samkvæmt fyrirmælum almannavarnarnefnda eða við daglegan rekstur stjórnstöðvar almannavarna. Sama gildir um eftirlitsstörf vegna snjóflóðavarna.

Samningurinn tekur ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó, auk lækna í starfsnámi. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar.

Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greina gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

2. gr.

Skilgreiningar

Vinnutími

Sá tími sem starfsmaður er við störf, er til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur, telst vinnutími. Hér er átt við virkan vinnutíma og reiknast neysluhlé, launaður biðtími, ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð, vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma.

Árlegt launað lágmarksorlof samkvæmt lögum, veikindaforföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

Hvíldartími

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

Næturvinnutími

Tímabilið frá kl. 23.00 til kl. 6.00

Næturvinnustarfsmaður

a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.

b. Starfsmaður sem unnið hefur reglulega, samkvæmt fyrirfram ákveðnu skipulagi minnst þrjár klst. af vinnuskyldu sinni á næturvinnutímabili í einn mánuð. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi a.m.k. 40% af reglulegu ársvinnuframlagi sínu á næturvinnutíma.

Vaktavinna

Vinna sem skipt er niður á mismunandi vinnutímabil/vaktir samkvæmt ákveðnu kerfi, þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr.

Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst. reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verðiþví við komið skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

4.gr.

Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mín. hléi, ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir. Um hlé fer samkvæmt hlutaðeigandi kjarasamningum.

5. gr.

Vikulegur hvíldartími

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn frídag, sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

6. gr.

Vikulegur hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

7. gr.

Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

Óheimilt er að láta peningaleg hlunnindi koma í stað lágmarkstímabils launaðs árlegs leyfis nema þegar um starfslok er að ræða.

8. gr.

Lengd næturvinnutíma

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili.

Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

Ef næturvinna telst sérstaklega áhættusöm, eða felur í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag, má vinnutíminn ekki vera lengri en átta klukkustundir á hverju 24 stunda tímabili. 9. gr.

Heilbrigðismat

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn, sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi, skulu eiga kost á heilbrigðismati sér að kostnaðarlausu áður en ráðning fer fram og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

Ákvæði þetta gildir þó ekki um störf, sem aðeins er ætlað að standa í 6 mánuði samfellt eða skemur. Sama gildir um störf við afleysingar, s.s. vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis, námsleyfis, leyfis til starfa á vegum alþjóðastofnana o.þ.u.l., enda er ráðningu ekki ætlað að standa lengur en í 12 mánuði samfellt.

Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna.

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi sem eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til vinnutíma skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem hentar.

10. gr.

Vernd næturvinnustarfsmanna

Næturvinnustarfsmenn skulu njóta verndar sem taki tillit til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

Vinnuveitandi sem að jafnaði hefur starfsmenn í næturvinnu skal láta þar til bæru stjórnvaldi í té upplýsingar um fjölda og vinnutíma næturvinnustarfsmanna.

12. gr.

Vinnumynstur

Vinnuveitandi sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri skal taka tillit til þeirrar meginreglu að aðlaga vinnuna að starfsmanninum, einkum með það í huga að lina áhrif einhæfra starfa og þeirra sem unnin eru með fyrirfram ákveðnum hraða, og eftir því um hvaða störf er að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma.

13. gr.

Frávik

Heimilt er með kjarasamningi að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr.,í allt að átta klst. þegar bjarga þarf verðmætum.

Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarandi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um stofnunina eða fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.

Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.

Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem starfa í heilbrigðis- og vistunarstofnunum eða við önnur hjúkrunar- og líknarstörf, þeirra sem vinna við vörslu dýra og gróðurs og þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf, þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.

Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum.

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.

Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði með kjarasamningi, enda byggi slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamnings-ákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildarsamtaka eða landssambands. Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

14. gr.

Samráðsnefnd

Setja skal á fót samráðsnefnd aðila samkomulags þessa. Skal hún skipuð átta fulltrúum, fjórum tilnefndum af vinnuveitendum og fjórum tilnefndum af heildarsamtökum starfsmanna. Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða.

Komi upp ágreiningur skulu aðilar reyna til þrautar að leysa úr honum áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr.

Hagstæðari ákvæði

Samningur þessi gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna samkvæmt lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi.

16. gr.

Öryggi og heilsuvernd

Um öryggi og heilsuvernd fer samkvæmt lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og öðrum stjórnsýslufyrirmælum.

17. gr.

Gildistaka

Samningur þessi tekur gildi 1. febrúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. maí 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og/eða einstakra aðildarfélaga undirritaðra heildarsamtaka.

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar endurmeta lengd viðmiðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Það skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika.

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.

Reykjavík, 23. janúar 1997.

F.h. aðildarfélaga ASÍ með beinni aðild F.h. fjármálaráðherra

F.h. Landssambands iðnverkafólks F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands F.h. Launanefndar sveitarfélaga

F.h. Samiðnar, sambands iðnfélaga

F.h. Verkamannasambands Íslands

F.h. aðildarfélaga Bandalags Háskólamanna

F.h. aðildarfélaga Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

F.h. Kennarasambands Íslands

Bókanir

vegna samnings um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma

milli

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs,Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga

og

Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands:

Bókun vegna a. og d. liðar 13. gr.

Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. 17. gr. samnings þessa eru aðilar sammála um að hvað varðar ákvæði 3. og 5. gr. samningsins, skulu þau koma til framkvæmda í síðasta lagi 30.06.1998. Stefnt skal að því að hefja endurskoðun vaktavinnukerfa svo fljótt sem kostur er, þar sem þess er þörf, vegna ákvæðanna um lágmarkshvíld og vikulegan vinnutíma.

Heimilt er að haga vinnutilhögun með óbreyttum hætti, þar á meðal lengd milli vakta við vaktaskipti, þar til 1. mgr. bókunar þessarar hefur verið uppfyllt.

Bókun vegna heimildar til frestunar á daglegum vinnutíma

Sú venja hefur víða skapast, í sumum tilfellum með beinni tilvísun eða ákvæðum í samningstexta, að byggja framkvæmd hvíldartímaákvæða laga á bráðabirgðasamkomulagi ASÍ og VSÍ/VMS um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10 apríl 1981, gagnvart félagsmönnum í aðildarfélögum ASÍ.

Með samningum um tiltekna þætti er varða skipulag vinnutíma fellur ofangreint bráðabirgðasamkomulag frá 10. apríl 1981 úr gildi. Í samkomulaginu er þó að finna greiðslureglur vegna frávika frá lágmarkshvíld og er gengið út frá því til bráðabirgða að þær gildi áfram enn um sinn, en við næstu endurnýjun kjarasamninga verði þær aðlagaðar að efni þessa samnings og felldar inn í samningstexta.

# Fylgiskjal V: Samkomulag um skriflega ráðningarsamninga

Samkomulag um skyldu vinnuveitenda til að ganga frá skriflegum ráðningarsamningum eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn

1. gr.

Skrifleg staðfesting ráðningar

Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann eða ráðning staðfest skriflega.Skal það gert áður en starfsmaður hefur störf, nema þegar sérstakar hlutlægar ástæður hamla, svo sem þegar stórir hópar taka til starfa með litlum fyrirvara, vegna sumarvinnu, átaksverkefna og þess háttar. Í slíkum tilvikum hefur Reykjavíkurborg þriggja vikna frest til að fullnægja þessari skyldu.Láti starfsmaður af störfum áður en þriggja vikna frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum, stjórnsýslufyrirmælum, lög­mæltum samþykktum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti áður en þær koma til framkvæmda.

2. gr.

Upplýsingaskylda vinnuveitanda

Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum:

Nafn, heimilisfang og kennitala stofnunar.

Nafn, heimilisfang og kennitala starfsmanns.

2. Vinnustaður og heimilisfang vinnustaðar.Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mis­munandi vinnustöðum og skulu þeir þá tilgreindir sérstaklega.

3. Starfsheiti, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.

4. Upphafsdagur ráðningar.

5. Tilgreint hvort ráðning er tímabundin.Lengd ráðningar sé hún tímabundin.

6. Vinnutímaskipulag; dagvinna/vaktavinna eða annað fyrirkomulag og þá hvers konar.

7. Starfshlutfall og lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.

8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi.

9. Greiðslutímabil launa.

10. Orlofsréttur.

11. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.

12. Réttur til launa í barnsburðarleyfi og réttur til launa í veikindum.

13. Lífeyrissjóður.

14. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 9. - 12. tl. má gefa með tilvísun til ákvæða í lögum, stjórnsýslufyrir­mælum, lögmæltum samþykktum eða kjarasamningum.

3. gr.

Störf erlendis

Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför.Auk upplýsinga skv. 2. gr. skal eftirfarandi koma fram:

Áætlaður starfstími erlendis;

Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd;

Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis;

Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga, stjórnvaldsfyrirmæla, lögmæltra samþykkta eða kjarasamninga.

4. gr.

Sérákvæði varðandi fyrri ráðningar

Óski starfsmaður, sem ráðinn er fyrir gildistöku samkomulags þessa, skriflegrar staðfestingar ráðningar í samræmi við ákvæði þess, skal vinnuveitandi láta honum í té slíka staðfestingu innan mánaðar frá því að beiðnin er fram komin

5. gr.

Gildistaka

Samkomulag þetta gildir frá 1. nóvember 1996.

Reykjavík, 10. október 1996.

F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Alþýðusambands Íslands F.h. Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

# Fylgiskjal VI: Samkomulag um innleiðingu hæfnismats og hæfnislauna

Um innleiðingu hæfnislauna samkvæmt hæfnismati

Bókun starfskjara-/samstarfsnefnda Reykjavíkurborgar, Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar og Eflingar – stéttarfélags um innleiðingu hæfnislauna samkvæmt hæfnismati sviðsstjóra (forstöðumanns).

1. Hafinn verði nú þegar undirbúningur og kynning vegna innleiðingar á hæfnislaunum sem byggja á hæfnismati samkvæmt ofangreindum kjarasamningum.

2. Hæfnismati verði í meginatriðum lokið á tímabilinu 1. til 30. nóvember 2005.

3. Hæfni starfsmanns verði metin út frá tveimur hæfnisþáttum, **starfsmetnaði** og **sveigjanleika.** Með starfsmetnaði er vísað til þess hvernig starfsmaður rækir starf sitt og með sveigjanleika er vísað til aðlögunarhæfni starfsmanns. Nánari leiðbeiningar verða gefnar um hugtök og framkvæmd. Hvor þáttur um sig getur að hámarki hækkað laun starfsmanns um tvo launaflokka.

4. Líta ber á þetta einfalda hæfnismat sem fyrsta skref í innleiðingu hæfnismats og hæfnislauna hjá Reykjavíkurborg og sem tilraunaverkefni. Samningsaðilar stefna að endurskoða ákvæði um hæfnismat á næsta samningstímabili og miða við að því verði lokið fyrir 1. maí 2007.

5. Starfsmaður getur almennt gert ráð fyrir að hæfnismat skv. þessari bókun og ákvörðun um hæfnislaun skv. henni standi til og með 30. apríl 2007, sbr. 4. tl.

6. Sviðsstjóri á hverju sviði ber ábyrgð á framkvæmdinni á sínu sviði. Mælt er með að 3ja manna teymi annist í umboði sviðsstjóra samræmingu á mati innan sviðsins og hafi á hendi eftirlit með framkvæmdinni.

7. Hæfnismat nær til sömu starfsmanna/starfa og starfsmat, sbr. samkomulag samningsaðila um framkvæmd starfsmatskerfisins SAMSTARF.

8. Launatenging hæfnismats byggist á því að starfsmaður teljist búa yfir meiri hæfni en starfið gerir kröfur um að mati sviðsstjóra (forstöðumanns).

9. Laun samkvæmt hæfnismati verða eftir atvikum greidd út í desember 2005 eða janúar 2006 enda liggi hæfnismat og launaákvörðun tímanlega fyrir.

10. Samningsákvæðið um hæfnislaun samkvæmt hæfnismati gildir að formi til frá 1. janúar 2004. Réttur starfsmanns stendur til afturvirkrar hækkunar frá þeim tíma sem metið er að hann hafi uppfyllt skilyrði hæfnismats til launaflokks- eða launaflokkahækkunar.

11. Hæfnislaun skv. hæfnismati koma til viðbótar starfslaunum skv. starfsmati og hæfnislaunum vegna starfsþróunar. Ef starfsmaður hefur haft hærri útborgunarlaunaflokk en svarar til starfslauna og hæfnislauna vegna starfsþróunar, þá koma þeir viðbótarflokkar fyrst til frádráttar hæfnislaunum skv. hæfnismati. Enginn starfsmaður lækkar í útborgunarlaunaflokki við innleiðingu á þessum þætti launakerfisbreytinganna.

12. Reykjavíkurborg gerir skilagrein til samningsaðila um framkvæmd þessa samkomulags.

Reykjavík, 12. október 2005

F.h. Reykjavíkurborgar F.h. Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar

# Fylgiskjal VII: Samkomulag um trúnaðarmenn

**1. grein**

Samkvæmt þessu samkomulagi teljast þeir trúnaðarmenn í skilningi laga nr. 94/1986 sem eru:

a) kjörnir trúnaðarmenn skv. 28 grein þeirra laga sbr. einnig 2. gr. þessa samkomulags,

b) kjörnir trúnaðarmenn skv. 2. grein þessa samkomulags

c) kjörnir stjórnarmenn stéttarfélaga og heildarsamtaka þeirra,

d) kjörnir samninganefndarmenn stéttarfélaganna.

**2. grein**

Trúnaðarmenn má kjósa fyrir svæði, ef vinnustaðir uppfylla ekki fjöldaskilyrði 1. mgr. 28. gr. laga nr. 94/1986. Trúnaðarmann má kjósa fyrir hverja þrjá vinnustaði þar sem áðurnefnd fjöldaskilyrði eru ekki uppfyllt. Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn vinna samkvæmt mismunandi vinnutímakerfum skal þrátt fyrir ákvæði 28. greinar laga nr. 94/1986 kjósa einn trúnaðarmann hið minnsta fyrir hvert vinnutímakerfi.

**3. grein**

Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum stéttarfélagsins í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum. Þeir sem kjörnir eru í samninganefnd fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum. Í öllum framangreindum tilvikum skal tilkynna yfirmanni stofnunar með eðlilegum fyrirvara um slíkar fjarvistir.

**4. grein**

Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að trúnaðarmenn og stéttarfélög geti haldið vinnustaðafundi enda séu slíkir fundir ekki til verulegs ónæðis fyrir starfsemi eða þjónustu viðkomandi stofnunar. Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að starfsmenn geti sótt námskeið um félagsleg málefni sem haldin eru á vegum viðkomandi stéttarfélags eða heildarsamtakanna og fái til þess leyfi frá störfum án skerðingar á reglubundnum launum.

**5. grein**

Óski annar hvor aðila eftir breytingum á samkomulagi þessu, skal hann kynna gagnaðila þær skriflega. Takist ekki samkomulag innan þriggja mánaða, getur hvor aðila um sig innan einnar viku sagt upp samkomulagi þessu með eins mánaðar fyrirvara.

# Fylgiskjal VIII: Launatöflur á samningstímanum

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Launatafla 1  BHM Starfsmat, gildir frá 1. apríl 2019 | | | | | | | |
| Lfl. | Grunnþr. | 1,5% | 3,0% | 4,5% | 6,0% | 7,5% | 9,0% |
|  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 214 | 264.282 |  |  |  |  |  |  |
| 215 | 273.060 |  |  |  |  |  |  |
| 216 | 287.213 |  |  |  |  |  |  |
| 217 | 292.321 | 296.706 | 301.091 | 305.476 | 309.861 | 314.245 | 318.630 |
| 218 | 297.431 | 301.892 | 306.354 | 310.815 | 315.277 | 319.738 | 324.200 |
| 219 | 302.539 | 307.077 | 311.616 | 316.154 | 320.692 | 325.230 | 329.768 |
| 220 | 305.395 | 309.976 | 314.557 | 319.138 | 323.718 | 328.299 | 332.880 |
| 221 | 308.279 | 312.903 | 317.527 | 322.151 | 326.775 | 331.399 | 336.024 |
| 222 | 308.404 | 313.030 | 317.656 | 322.283 | 326.909 | 331.535 | 336.161 |
| 223 | 309.379 | 314.019 | 318.660 | 323.301 | 327.942 | 332.582 | 337.223 |
| 224 | 312.010 | 316.690 | 321.370 | 326.051 | 330.731 | 335.411 | 340.091 |
| 225 | 314.665 | 319.385 | 324.105 | 328.825 | 333.545 | 338.265 | 342.985 |
| 226 | 317.344 | 322.104 | 326.864 | 331.624 | 336.384 | 341.145 | 345.905 |
| 227 | 320.047 | 324.848 | 329.648 | 334.449 | 339.250 | 344.051 | 348.851 |
| 228 | 322.775 | 327.616 | 332.458 | 337.300 | 342.141 | 346.983 | 351.824 |
| 229 | 325.527 | 330.410 | 335.293 | 340.175 | 345.058 | 349.941 | 354.824 |
| 230 | 328.303 | 333.228 | 338.152 | 343.077 | 348.001 | 352.926 | 357.850 |
| 231 | 331.105 | 336.071 | 341.038 | 346.004 | 350.971 | 355.938 | 360.904 |
| 232 | 333.932 | 338.941 | 343.950 | 348.959 | 353.968 | 358.977 | 363.986 |
| 233 | 336.784 | 341.836 | 346.888 | 351.939 | 356.991 | 362.043 | 367.095 |
| 234 | 339.663 | 344.758 | 349.853 | 354.948 | 360.043 | 365.138 | 370.233 |
| 235 | 342.567 | 347.706 | 352.844 | 357.983 | 363.121 | 368.260 | 373.398 |
| 236 | 345.496 | 350.679 | 355.861 | 361.044 | 366.226 | 371.409 | 376.591 |
| 237 | 348.453 | 353.680 | 358.907 | 364.134 | 369.360 | 374.587 | 379.814 |
| 238 | 351.436 | 356.708 | 361.980 | 367.251 | 372.523 | 377.794 | 383.066 |
| 239 | 354.446 | 359.763 | 365.079 | 370.396 | 375.713 | 381.029 | 386.346 |
| 240 | 357.483 | 362.845 | 368.207 | 373.570 | 378.932 | 384.294 | 389.656 |
| 241 | 360.547 | 365.955 | 371.364 | 376.772 | 382.180 | 387.588 | 392.997 |
| 242 | 363.639 | 369.094 | 374.548 | 380.003 | 385.457 | 390.912 | 396.366 |
| 243 | 366.759 | 372.260 | 377.762 | 383.263 | 388.765 | 394.266 | 399.767 |
| 244 | 369.907 | 375.456 | 381.005 | 386.553 | 392.102 | 397.651 | 403.199 |
| 245 | 373.083 | 378.680 | 384.276 | 389.872 | 395.468 | 401.065 | 406.661 |
| 246 | 376.288 | 381.932 | 387.576 | 393.221 | 398.865 | 404.509 | 410.153 |
| 247 | 379.521 | 385.214 | 390.907 | 396.600 | 402.292 | 407.985 | 413.678 |
| 248 | 382.784 | 388.526 | 394.268 | 400.010 | 405.751 | 411.493 | 417.235 |
| 249 | 386.077 | 391.868 | 397.659 | 403.450 | 409.241 | 415.032 | 420.824 |
| 250 | 389.398 | 395.239 | 401.080 | 406.920 | 412.761 | 418.602 | 424.443 |
| 251 | 392.750 | 398.641 | 404.532 | 410.424 | 416.315 | 422.206 | 428.097 |
| 252 | 396.132 | 402.074 | 408.016 | 413.957 | 419.899 | 425.841 | 431.783 |
| 253 | 400.302 | 406.307 | 412.311 | 418.316 | 424.320 | 430.325 | 436.329 |
| 254 | 404.518 | 410.586 | 416.654 | 422.722 | 428.789 | 434.857 | 440.925 |
| 255 | 408.781 | 414.913 | 421.045 | 427.176 | 433.308 | 439.440 | 445.572 |
| 256 | 413.091 | 419.287 | 425.483 | 431.680 | 437.876 | 444.073 | 450.269 |
| 257 | 417.447 | 423.709 | 429.970 | 436.232 | 442.494 | 448.755 | 455.017 |
| 258 | 421.853 | 428.180 | 434.508 | 440.836 | 447.164 | 453.492 | 459.819 |
| 259 | 426.305 | 432.700 | 439.094 | 445.489 | 451.883 | 458.278 | 464.673 |
| 260 | 430.808 | 437.270 | 443.733 | 450.195 | 456.657 | 463.119 | 469.581 |
| 261 | 435.360 | 441.891 | 448.421 | 454.951 | 461.482 | 468.012 | 474.543 |
| 262 | 439.962 | 446.561 | 453.161 | 459.760 | 466.359 | 472.959 | 479.558 |
| 263 | 444.614 | 451.283 | 457.952 | 464.622 | 471.291 | 477.960 | 484.629 |
| 264 | 449.318 | 456.058 | 462.797 | 469.537 | 476.277 | 483.017 | 489.756 |
| 265 | 455.370 | 462.201 | 469.032 | 475.862 | 482.693 | 489.523 | 496.354 |
| 266 | 461.508 | 468.431 | 475.353 | 482.276 | 489.199 | 496.121 | 503.044 |
| 267 | 467.731 | 474.747 | 481.763 | 488.779 | 495.795 | 502.811 | 509.827 |
| 268 | 474.041 | 481.152 | 488.262 | 495.373 | 502.484 | 509.594 | 516.705 |
| 269 | 480.440 | 487.646 | 494.853 | 502.059 | 509.266 | 516.473 | 523.679 |
| 270 | 486.928 | 494.232 | 501.536 | 508.840 | 516.144 | 523.448 | 530.752 |
| 271 | 493.507 | 500.910 | 508.312 | 515.715 | 523.117 | 530.520 | 537.923 |
| 272 | 500.178 | 507.681 | 515.183 | 522.686 | 530.189 | 537.691 | 545.194 |
| 273 | 506.942 | 514.547 | 522.151 | 529.755 | 537.359 | 544.963 | 552.567 |
| 274 | 513.801 | 521.508 | 529.215 | 536.922 | 544.629 | 552.336 | 560.043 |
| 275 | 520.757 | 528.569 | 536.380 | 544.191 | 552.003 | 559.814 | 567.625 |
| 276 | 527.810 | 535.727 | 543.644 | 551.561 | 559.478 | 567.395 | 575.312 |
| 277 | 534.960 | 542.985 | 551.009 | 559.034 | 567.058 | 575.082 | 583.107 |
| 278 | 542.212 | 550.346 | 558.479 | 566.612 | 574.745 | 582.878 | 591.012 |
| 279 | 549.565 | 557.808 | 566.052 | 574.295 | 582.539 | 590.782 | 599.026 |
| 280 | 557.021 | 565.376 | 573.732 | 582.087 | 590.442 | 598.797 | 607.153 |
| 281 | 564.581 | 573.050 | 581.519 | 589.987 | 598.456 | 606.925 | 615.394 |
| 282 | 572.247 | 580.831 | 589.415 | 597.998 | 606.582 | 615.166 | 623.749 |
| 283 | 580.021 | 588.722 | 597.422 | 606.122 | 614.823 | 623.523 | 632.223 |
| 284 | 587.903 | 596.722 | 605.540 | 614.359 | 623.177 | 631.996 | 640.815 |
| 285 | 595.896 | 604.834 | 613.773 | 622.711 | 631.649 | 640.588 | 649.526 |
| 286 | 604.001 | 613.061 | 622.121 | 631.181 | 640.241 | 649.301 | 658.361 |
| 287 | 612.219 | 621.402 | 630.586 | 639.769 | 648.952 | 658.135 | 667.319 |
| 288 | 620.552 | 629.860 | 639.169 | 648.477 | 657.785 | 667.093 | 676.402 |
| 289 | 629.002 | 638.437 | 647.872 | 657.307 | 666.742 | 676.177 | 685.612 |
| 290 | 637.875 | 647.443 | 657.011 | 666.580 | 676.148 | 685.716 | 695.284 |
| 291 | 646.879 | 656.582 | 666.285 | 675.988 | 685.691 | 695.394 | 705.098 |
| 292 | 656.012 | 665.852 | 675.692 | 685.532 | 695.372 | 705.213 | 715.053 |
| 293 | 665.277 | 675.256 | 685.235 | 695.214 | 705.193 | 715.172 | 725.151 |
| 294 | 674.677 | 684.798 | 694.918 | 705.038 | 715.158 | 725.278 | 735.398 |
| 295 | 684.213 | 694.476 | 704.739 | 715.003 | 725.266 | 735.529 | 745.792 |
| 296 | 693.888 | 704.296 | 714.704 | 725.113 | 735.521 | 745.929 | 756.337 |
| 297 | 703.703 | 714.259 | 724.814 | 735.370 | 745.925 | 756.481 | 767.036 |
| 298 | 713.660 | 724.364 | 735.069 | 745.774 | 756.479 | 767.184 | 777.889 |
| 299 | 723.761 | 734.617 | 745.474 | 756.330 | 767.187 | 778.043 | 788.900 |
| 300 | 734.010 | 745.020 | 756.030 | 767.040 | 778.050 | 789.060 | 800.070 |
| 301 | 744.406 | 755.572 | 766.738 | 777.904 | 789.070 | 800.237 | 811.403 |
| 302 | 754.954 | 766.278 | 777.602 | 788.927 | 800.251 | 811.575 | 822.900 |
| 303 | 765.653 | 777.138 | 788.623 | 800.108 | 811.593 | 823.077 | 834.562 |
| 304 | 776.509 | 788.157 | 799.805 | 811.452 | 823.100 | 834.748 | 846.395 |
| 305 | 787.522 | 799.335 | 811.148 | 822.961 | 834.774 | 846.587 | 858.399 |
| 306 | 798.695 | 810.675 | 822.655 | 834.636 | 846.616 | 858.597 | 870.577 |
| 307 | 810.029 | 822.180 | 834.330 | 846.480 | 858.631 | 870.781 | 882.932 |
| 308 | 821.528 | 833.851 | 846.174 | 858.497 | 870.820 | 883.142 | 895.465 |
| 309 | 833.194 | 845.692 | 858.190 | 870.688 | 883.186 | 895.683 | 908.181 |
| 310 | 845.028 | 857.704 | 870.379 | 883.055 | 895.730 | 908.405 | 921.081 |
| 311 | 857.035 | 869.891 | 882.746 | 895.602 | 908.457 | 921.313 | 934.168 |
| 312 | 869.215 | 882.254 | 895.292 | 908.330 | 921.368 | 934.406 | 947.445 |
| 313 | 881.573 | 894.796 | 908.020 | 921.244 | 934.467 | 947.691 | 960.914 |
| 314 | 894.109 | 907.521 | 920.932 | 934.344 | 947.756 | 961.167 | 974.579 |
| 315 | 906.828 | 920.430 | 934.032 | 947.635 | 961.237 | 974.840 | 988.442 |
| 316 | 919.730 | 933.526 | 947.322 | 961.118 | 974.914 | 988.709 | 1.002.505 |
| 317 | 932.819 | 946.812 | 960.804 | 974.796 | 988.789 | 1.002.781 | 1.016.773 |
| 318 | 946.099 | 960.290 | 974.482 | 988.673 | 1.002.865 | 1.017.056 | 1.031.248 |
| 319 | 959.571 | 973.964 | 988.358 | 1.002.751 | 1.017.145 | 1.031.539 | 1.045.932 |
| 320 | 973.237 | 987.836 | 1.002.435 | 1.017.033 | 1.031.632 | 1.046.230 | 1.060.829 |
| 321 | 987.103 | 1.001.909 | 1.016.716 | 1.031.523 | 1.046.329 | 1.061.136 | 1.075.942 |
| 322 | 1.001.170 | 1.016.188 | 1.031.205 | 1.046.223 | 1.061.240 | 1.076.258 | 1.091.275 |
| 323 | 1.015.440 | 1.030.672 | 1.045.903 | 1.061.135 | 1.076.367 | 1.091.598 | 1.106.830 |
| 324 | 1.029.918 | 1.045.367 | 1.060.816 | 1.076.264 | 1.091.713 | 1.107.162 | 1.122.611 |
| 325 | 1.044.605 | 1.060.274 | 1.075.943 | 1.091.612 | 1.107.281 | 1.122.950 | 1.138.619 |
| 326 | 1.059.506 | 1.075.398 | 1.091.291 | 1.107.183 | 1.123.076 | 1.138.968 | 1.154.861 |
| 327 | 1.074.621 | 1.090.741 | 1.106.860 | 1.122.979 | 1.139.099 | 1.155.218 | 1.171.337 |
| 328 | 1.089.957 | 1.106.306 | 1.122.656 | 1.139.005 | 1.155.354 | 1.171.704 | 1.188.053 |
| 329 | 1.105.515 | 1.122.098 | 1.138.680 | 1.155.263 | 1.171.846 | 1.188.428 | 1.205.011 |
| 330 | 1.121.299 | 1.138.118 | 1.154.938 | 1.171.757 | 1.188.577 | 1.205.396 | 1.222.216 |
| 331 | 1.137.311 | 1.154.370 | 1.171.430 | 1.188.490 | 1.205.549 | 1.222.609 | 1.239.669 |
| 332 | 1.153.555 | 1.170.858 | 1.188.162 | 1.205.465 | 1.222.768 | 1.240.072 | 1.257.375 |
| 333 | 1.170.036 | 1.187.586 | 1.205.137 | 1.222.687 | 1.240.238 | 1.257.788 | 1.275.339 |
| 334 | 1.186.754 | 1.204.556 | 1.222.357 | 1.240.158 | 1.257.960 | 1.275.761 | 1.293.562 |
| 335 | 1.203.716 | 1.221.771 | 1.239.827 | 1.257.883 | 1.275.939 | 1.293.994 | 1.312.050 |
| 336 | 1.220.923 | 1.239.237 | 1.257.551 | 1.275.865 | 1.294.179 | 1.312.492 | 1.330.806 |
| 337 | 1.238.380 | 1.256.956 | 1.275.532 | 1.294.107 | 1.312.683 | 1.331.259 | 1.349.834 |
| 338 | 1.256.090 | 1.274.931 | 1.293.772 | 1.312.614 | 1.331.455 | 1.350.296 | 1.369.138 |
| 339 | 1.274.057 | 1.293.168 | 1.312.279 | 1.331.389 | 1.350.500 | 1.369.611 | 1.388.722 |
| 340 | 1.292.284 | 1.311.669 | 1.331.053 | 1.350.437 | 1.369.822 | 1.389.206 | 1.408.590 |
| 341 | 1.310.776 | 1.330.437 | 1.350.099 | 1.369.761 | 1.389.422 | 1.409.084 | 1.428.746 |
| 342 | 1.329.536 | 1.349.479 | 1.369.422 | 1.389.365 | 1.409.308 | 1.429.251 | 1.449.194 |
| 343 | 1.348.568 | 1.368.796 | 1.389.025 | 1.409.253 | 1.429.482 | 1.449.710 | 1.469.939 |
| 344 | 1.367.875 | 1.388.393 | 1.408.911 | 1.429.430 | 1.449.948 | 1.470.466 | 1.490.984 |
| 345 | 1.387.463 | 1.408.275 | 1.429.086 | 1.449.898 | 1.470.710 | 1.491.522 | 1.512.334 |
| 346 | 1.407.335 | 1.428.445 | 1.449.555 | 1.470.665 | 1.491.775 | 1.512.885 | 1.533.995 |
| 347 | 1.427.494 | 1.448.907 | 1.470.319 | 1.491.732 | 1.513.144 | 1.534.556 | 1.555.969 |
| 348 | 1.447.947 | 1.469.666 | 1.491.385 | 1.513.104 | 1.534.823 | 1.556.543 | 1.578.262 |
| 349 | 1.468.695 | 1.490.726 | 1.512.756 | 1.534.786 | 1.556.817 | 1.578.847 | 1.600.878 |
| 350 | 1.489.745 | 1.512.091 | 1.534.437 | 1.556.783 | 1.579.129 | 1.601.476 | 1.623.822 |

Launatafla 2

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| BHM Starfsmat, gildir frá 1. apríl 2020 | | | | | | | |
| Lfl. | Grunnþr. | 1,5% | 3,0% | 4,5% | 6,0% | 7,5% | 9,0% |
|  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 214 | 288.282 |  |  |  |  |  |  |
| 215 | 297.060 |  |  |  |  |  |  |
| 216 | 311.213 |  |  |  |  |  |  |
| 217 | 316.321 | 321.066 | 325.811 | 330.556 | 335.301 | 340.045 | 344.790 |
| 218 | 319.244 | 324.033 | 328.822 | 333.610 | 338.399 | 343.188 | 347.976 |
| 219 | 322.197 | 327.030 | 331.863 | 336.696 | 341.529 | 346.362 | 351.195 |
| 220 | 325.179 | 330.057 | 334.934 | 339.812 | 344.690 | 349.567 | 354.445 |
| 221 | 328.191 | 333.114 | 338.036 | 342.959 | 347.882 | 352.805 | 357.728 |
| 222 | 331.233 | 336.201 | 341.170 | 346.138 | 351.107 | 356.075 | 361.044 |
| 223 | 334.305 | 339.320 | 344.334 | 349.349 | 354.363 | 359.378 | 364.392 |
| 224 | 337.408 | 342.469 | 347.530 | 352.591 | 357.652 | 362.714 | 367.775 |
| 225 | 340.542 | 345.650 | 350.758 | 355.866 | 360.975 | 366.083 | 371.191 |
| 226 | 343.707 | 348.863 | 354.019 | 359.174 | 364.330 | 369.486 | 374.641 |
| 227 | 346.905 | 352.108 | 357.312 | 362.515 | 367.719 | 372.922 | 378.126 |
| 228 | 350.134 | 355.386 | 360.638 | 365.890 | 371.142 | 376.394 | 381.646 |
| 229 | 353.395 | 358.696 | 363.997 | 369.298 | 374.599 | 379.900 | 385.200 |
| 230 | 356.689 | 362.039 | 367.390 | 372.740 | 378.090 | 383.441 | 388.791 |
| 231 | 360.016 | 365.416 | 370.816 | 376.216 | 381.617 | 387.017 | 392.417 |
| 232 | 363.376 | 368.827 | 374.277 | 379.728 | 385.178 | 390.629 | 396.080 |
| 233 | 366.770 | 372.271 | 377.773 | 383.274 | 388.776 | 394.277 | 399.779 |
| 234 | 370.197 | 375.750 | 381.303 | 386.856 | 392.409 | 397.962 | 403.515 |
| 235 | 373.659 | 379.264 | 384.869 | 390.474 | 396.079 | 401.684 | 407.289 |
| 236 | 377.156 | 382.813 | 388.471 | 394.128 | 399.785 | 405.443 | 411.100 |
| 237 | 380.688 | 386.398 | 392.108 | 397.818 | 403.529 | 409.239 | 414.949 |
| 238 | 384.254 | 390.018 | 395.782 | 401.546 | 407.310 | 413.073 | 418.837 |
| 239 | 387.857 | 393.675 | 399.493 | 405.310 | 411.128 | 416.946 | 422.764 |
| 240 | 391.496 | 397.368 | 403.240 | 409.113 | 414.985 | 420.858 | 426.730 |
| 241 | 395.170 | 401.098 | 407.026 | 412.953 | 418.881 | 424.808 | 430.736 |
| 242 | 398.882 | 404.865 | 410.849 | 416.832 | 422.815 | 428.798 | 434.782 |
| 243 | 402.631 | 408.670 | 414.710 | 420.749 | 426.789 | 432.828 | 438.868 |
| 244 | 406.417 | 412.514 | 418.610 | 424.706 | 430.802 | 436.899 | 442.995 |
| 245 | 410.241 | 416.395 | 422.549 | 428.702 | 434.856 | 441.010 | 447.163 |
| 246 | 414.104 | 420.315 | 426.527 | 432.739 | 438.950 | 445.162 | 451.373 |
| 247 | 418.005 | 424.275 | 430.545 | 436.815 | 443.085 | 449.355 | 455.625 |
| 248 | 421.945 | 428.274 | 434.603 | 440.932 | 447.262 | 453.591 | 459.920 |
| 249 | 425.924 | 432.313 | 438.702 | 445.091 | 451.480 | 457.869 | 464.258 |
| 250 | 429.944 | 436.393 | 442.842 | 449.291 | 455.740 | 462.189 | 468.639 |
| 251 | 434.003 | 440.513 | 447.023 | 453.533 | 460.043 | 466.553 | 473.063 |
| 252 | 438.103 | 444.675 | 451.246 | 457.818 | 464.389 | 470.961 | 477.532 |
| 253 | 442.244 | 448.878 | 455.511 | 462.145 | 468.779 | 475.412 | 482.046 |
| 254 | 446.427 | 453.123 | 459.819 | 466.516 | 473.212 | 479.909 | 486.605 |
| 255 | 450.651 | 457.411 | 464.170 | 470.930 | 477.690 | 484.450 | 491.209 |
| 256 | 454.917 | 461.741 | 468.565 | 475.389 | 482.212 | 489.036 | 495.860 |
| 257 | 459.227 | 466.115 | 473.003 | 479.892 | 486.780 | 493.669 | 500.557 |
| 258 | 463.579 | 470.533 | 477.486 | 484.440 | 491.394 | 498.347 | 505.301 |
| 259 | 467.975 | 474.994 | 482.014 | 489.033 | 496.053 | 503.073 | 510.092 |
| 260 | 472.414 | 479.501 | 486.587 | 493.673 | 500.759 | 507.845 | 514.932 |
| 261 | 476.898 | 484.052 | 491.205 | 498.359 | 505.512 | 512.666 | 519.819 |
| 262 | 481.427 | 488.649 | 495.870 | 503.092 | 510.313 | 517.535 | 524.756 |
| 263 | 486.002 | 493.292 | 500.582 | 507.872 | 515.162 | 522.452 | 529.742 |
| 264 | 490.622 | 497.981 | 505.340 | 512.700 | 520.059 | 527.418 | 534.778 |
| 265 | 495.288 | 502.717 | 510.147 | 517.576 | 525.005 | 532.435 | 539.864 |
| 266 | 500.001 | 507.501 | 515.001 | 522.501 | 530.001 | 537.501 | 545.001 |
| 267 | 504.761 | 512.332 | 519.904 | 527.475 | 535.047 | 542.618 | 550.189 |
| 268 | 509.568 | 517.212 | 524.856 | 532.499 | 540.143 | 547.786 | 555.430 |
| 269 | 514.424 | 522.141 | 529.857 | 537.573 | 545.290 | 553.006 | 560.722 |
| 270 | 519.328 | 527.118 | 534.908 | 542.698 | 550.488 | 558.278 | 566.068 |
| 271 | 524.282 | 532.146 | 540.010 | 547.874 | 555.739 | 563.603 | 571.467 |
| 272 | 529.285 | 537.224 | 545.163 | 553.102 | 561.042 | 568.981 | 576.920 |
| 273 | 534.337 | 542.352 | 550.367 | 558.383 | 566.398 | 574.413 | 582.428 |
| 274 | 539.441 | 547.532 | 555.624 | 563.716 | 571.807 | 579.899 | 587.990 |
| 275 | 544.595 | 552.764 | 560.933 | 569.102 | 577.271 | 585.440 | 593.609 |
| 276 | 549.801 | 558.048 | 566.295 | 574.542 | 582.789 | 591.036 | 599.283 |
| 277 | 555.059 | 563.385 | 571.711 | 580.037 | 588.363 | 596.689 | 605.014 |
| 278 | 560.370 | 568.775 | 577.181 | 585.586 | 593.992 | 602.397 | 610.803 |
| 279 | 565.733 | 574.219 | 582.705 | 591.191 | 599.677 | 608.163 | 616.649 |
| 280 | 571.151 | 579.718 | 588.285 | 596.853 | 605.420 | 613.987 | 622.554 |
| 281 | 576.622 | 585.272 | 593.921 | 602.570 | 611.220 | 619.869 | 628.518 |
| 282 | 582.148 | 590.881 | 599.613 | 608.345 | 617.077 | 625.810 | 634.542 |
| 283 | 587.730 | 596.546 | 605.362 | 614.178 | 622.994 | 631.810 | 640.626 |
| 284 | 593.367 | 602.268 | 611.168 | 620.069 | 628.969 | 637.870 | 646.770 |
| 285 | 599.061 | 608.047 | 617.033 | 626.019 | 635.005 | 643.990 | 652.976 |
| 286 | 604.812 | 613.884 | 622.956 | 632.028 | 641.100 | 650.172 | 659.245 |
| 287 | 610.620 | 619.779 | 628.938 | 638.098 | 647.257 | 656.416 | 665.575 |
| 288 | 616.486 | 625.733 | 634.980 | 644.228 | 653.475 | 662.722 | 671.970 |
| 289 | 622.411 | 631.747 | 641.083 | 650.419 | 659.755 | 669.091 | 678.428 |
| 290 | 628.395 | 637.821 | 647.247 | 656.673 | 666.098 | 675.524 | 684.950 |
| 291 | 634.439 | 643.955 | 653.472 | 662.988 | 672.505 | 682.022 | 691.538 |
| 292 | 640.543 | 650.151 | 659.759 | 669.368 | 678.976 | 688.584 | 698.192 |
| 293 | 646.709 | 656.409 | 666.110 | 675.810 | 685.511 | 695.212 | 704.912 |
| 294 | 652.936 | 662.730 | 672.524 | 682.318 | 692.112 | 701.906 | 711.700 |
| 295 | 659.225 | 669.113 | 679.002 | 688.890 | 698.779 | 708.667 | 718.555 |
| 296 | 665.577 | 675.561 | 685.545 | 695.528 | 705.512 | 715.496 | 725.479 |
| 297 | 671.993 | 682.073 | 692.153 | 702.233 | 712.313 | 722.393 | 732.472 |
| 298 | 678.473 | 688.650 | 698.827 | 709.004 | 719.181 | 729.358 | 739.536 |
| 299 | 685.018 | 695.293 | 705.568 | 715.843 | 726.119 | 736.394 | 746.669 |
| 300 | 691.628 | 702.002 | 712.377 | 722.751 | 733.126 | 743.500 | 753.874 |
| 301 | 698.304 | 708.779 | 719.253 | 729.728 | 740.202 | 750.677 | 761.152 |
| 302 | 705.047 | 715.623 | 726.199 | 736.774 | 747.350 | 757.926 | 768.501 |
| 303 | 711.858 | 722.536 | 733.213 | 743.891 | 754.569 | 765.247 | 775.925 |
| 304 | 718.736 | 729.517 | 740.298 | 751.079 | 761.860 | 772.641 | 783.422 |
| 305 | 725.684 | 736.569 | 747.454 | 758.339 | 769.225 | 780.110 | 790.995 |
| 306 | 732.700 | 743.691 | 754.681 | 765.672 | 776.662 | 787.653 | 798.643 |
| 307 | 739.787 | 750.884 | 761.981 | 773.078 | 784.175 | 795.271 | 806.368 |
| 308 | 746.945 | 758.149 | 769.354 | 780.558 | 791.762 | 802.966 | 814.170 |
| 309 | 754.175 | 765.487 | 776.800 | 788.113 | 799.425 | 810.738 | 822.050 |
| 310 | 761.477 | 772.899 | 784.321 | 795.743 | 807.165 | 818.587 | 830.009 |
| 311 | 768.851 | 780.384 | 791.917 | 803.450 | 814.982 | 826.515 | 838.048 |
| 312 | 776.300 | 787.944 | 799.589 | 811.233 | 822.878 | 834.522 | 846.167 |
| 313 | 783.823 | 795.580 | 807.337 | 819.095 | 830.852 | 842.609 | 854.367 |
| 314 | 791.421 | 803.292 | 815.164 | 827.035 | 838.906 | 850.778 | 862.649 |
| 315 | 799.095 | 811.082 | 823.068 | 835.055 | 847.041 | 859.027 | 871.014 |
| 316 | 806.846 | 818.949 | 831.052 | 843.154 | 855.257 | 867.360 | 879.462 |
| 317 | 814.675 | 826.895 | 839.115 | 851.335 | 863.555 | 875.775 | 887.995 |
| 318 | 822.581 | 834.920 | 847.259 | 859.598 | 871.936 | 884.275 | 896.614 |
| 319 | 830.567 | 843.026 | 855.484 | 867.943 | 880.401 | 892.860 | 905.318 |
| 320 | 838.633 | 851.212 | 863.792 | 876.371 | 888.951 | 901.530 | 914.110 |
| 321 | 846.779 | 859.481 | 872.183 | 884.884 | 897.586 | 910.288 | 922.989 |
| 322 | 855.007 | 867.832 | 880.657 | 893.482 | 906.307 | 919.133 | 931.958 |
| 323 | 863.317 | 876.267 | 889.217 | 902.166 | 915.116 | 928.066 | 941.016 |
| 324 | 871.710 | 884.786 | 897.862 | 910.937 | 924.013 | 937.089 | 950.164 |
| 325 | 880.187 | 893.390 | 906.593 | 919.796 | 932.999 | 946.201 | 959.404 |
| 326 | 888.749 | 902.080 | 915.412 | 928.743 | 942.074 | 955.405 | 968.737 |
| 327 | 897.397 | 910.858 | 924.319 | 937.780 | 951.241 | 964.701 | 978.162 |
| 328 | 906.131 | 919.723 | 933.315 | 946.907 | 960.499 | 974.090 | 987.682 |
| 329 | 914.952 | 928.676 | 942.401 | 956.125 | 969.849 | 983.573 | 997.298 |
| 330 | 923.861 | 937.719 | 951.577 | 965.435 | 979.293 | 993.151 | 1.007.009 |
| 331 | 932.860 | 946.853 | 960.846 | 974.839 | 988.832 | 1.002.825 | 1.016.818 |
| 332 | 941.949 | 956.078 | 970.207 | 984.336 | 998.466 | 1.012.595 | 1.026.724 |
| 333 | 951.128 | 965.395 | 979.662 | 993.929 | 1.008.196 | 1.022.463 | 1.036.730 |
| 334 | 960.399 | 974.805 | 989.211 | 1.003.617 | 1.018.023 | 1.032.429 | 1.046.835 |
| 335 | 969.763 | 984.310 | 998.856 | 1.013.403 | 1.027.949 | 1.042.496 | 1.057.042 |
| 336 | 979.221 | 993.909 | 1.008.598 | 1.023.286 | 1.037.974 | 1.052.663 | 1.067.351 |
| 337 | 988.773 | 1.003.605 | 1.018.437 | 1.033.268 | 1.048.100 | 1.062.931 | 1.077.763 |
| 338 | 998.421 | 1.013.397 | 1.028.374 | 1.043.350 | 1.058.326 | 1.073.303 | 1.088.279 |
| 339 | 1.008.165 | 1.023.288 | 1.038.410 | 1.053.533 | 1.068.655 | 1.083.778 | 1.098.900 |
| 340 | 1.018.007 | 1.033.277 | 1.048.547 | 1.063.817 | 1.079.087 | 1.094.357 | 1.109.628 |
| 341 | 1.027.947 | 1.043.366 | 1.058.785 | 1.074.205 | 1.089.624 | 1.105.043 | 1.120.462 |
| 342 | 1.037.986 | 1.053.556 | 1.069.126 | 1.084.696 | 1.100.266 | 1.115.835 | 1.131.405 |
| 343 | 1.048.126 | 1.063.848 | 1.079.570 | 1.095.292 | 1.111.014 | 1.126.736 | 1.142.458 |
| 344 | 1.058.368 | 1.074.243 | 1.090.119 | 1.105.994 | 1.121.870 | 1.137.745 | 1.153.621 |
| 345 | 1.068.711 | 1.084.742 | 1.100.773 | 1.116.803 | 1.132.834 | 1.148.865 | 1.164.895 |
| 346 | 1.079.158 | 1.095.346 | 1.111.533 | 1.127.721 | 1.143.908 | 1.160.095 | 1.176.283 |
| 347 | 1.089.710 | 1.106.056 | 1.122.401 | 1.138.747 | 1.155.093 | 1.171.438 | 1.187.784 |
| 348 | 1.100.367 | 1.116.873 | 1.133.378 | 1.149.884 | 1.166.389 | 1.182.895 | 1.199.400 |
| 349 | 1.111.131 | 1.127.798 | 1.144.465 | 1.161.132 | 1.177.799 | 1.194.466 | 1.211.132 |
| 350 | 1.122.002 | 1.138.832 | 1.155.662 | 1.172.492 | 1.189.322 | 1.206.152 | 1.222.982 |

Launatafla 3

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| BHM Starfsmat, gildir frá 1. janúar 2021 | | | | | | | |
| Lfl. | Grunnþr. | 1,5% | 3,0% | 4,5% | 6,0% | 7,5% | 9,0% |
|  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 214 | 312.282 |  |  |  |  |  |  |
| 215 | 321.060 |  |  |  |  |  |  |
| 216 | 335.213 |  |  |  |  |  |  |
| 217 | 340.321 | 345.426 | 350.531 | 355.636 | 360.741 | 365.845 | 370.950 |
| 218 | 343.244 | 348.393 | 353.542 | 358.690 | 363.839 | 368.988 | 374.136 |
| 219 | 346.197 | 351.390 | 356.583 | 361.776 | 366.969 | 372.162 | 377.355 |
| 220 | 349.179 | 354.417 | 359.654 | 364.892 | 370.130 | 375.367 | 380.605 |
| 221 | 352.191 | 357.474 | 362.756 | 368.039 | 373.322 | 378.605 | 383.888 |
| 222 | 355.233 | 360.561 | 365.890 | 371.218 | 376.547 | 381.875 | 387.204 |
| 223 | 358.305 | 363.680 | 369.054 | 374.429 | 379.803 | 385.178 | 390.552 |
| 224 | 361.408 | 366.829 | 372.250 | 377.671 | 383.092 | 388.514 | 393.935 |
| 225 | 364.542 | 370.010 | 375.478 | 380.946 | 386.415 | 391.883 | 397.351 |
| 226 | 367.707 | 373.223 | 378.739 | 384.254 | 389.770 | 395.286 | 400.801 |
| 227 | 370.905 | 376.468 | 382.032 | 387.595 | 393.159 | 398.722 | 404.286 |
| 228 | 374.134 | 379.746 | 385.358 | 390.970 | 396.582 | 402.194 | 407.806 |
| 229 | 377.395 | 383.056 | 388.717 | 394.378 | 400.039 | 405.700 | 411.360 |
| 230 | 380.689 | 386.399 | 392.110 | 397.820 | 403.530 | 409.241 | 414.951 |
| 231 | 384.016 | 389.776 | 395.536 | 401.296 | 407.057 | 412.817 | 418.577 |
| 232 | 387.376 | 393.187 | 398.997 | 404.808 | 410.618 | 416.429 | 422.240 |
| 233 | 390.770 | 396.631 | 402.493 | 408.354 | 414.216 | 420.077 | 425.939 |
| 234 | 394.197 | 400.110 | 406.023 | 411.936 | 417.849 | 423.762 | 429.675 |
| 235 | 397.659 | 403.624 | 409.589 | 415.554 | 421.519 | 427.484 | 433.449 |
| 236 | 401.156 | 407.173 | 413.191 | 419.208 | 425.225 | 431.243 | 437.260 |
| 237 | 404.688 | 410.758 | 416.828 | 422.898 | 428.969 | 435.039 | 441.109 |
| 238 | 408.254 | 414.378 | 420.502 | 426.626 | 432.750 | 438.873 | 444.997 |
| 239 | 411.857 | 418.035 | 424.213 | 430.390 | 436.568 | 442.746 | 448.924 |
| 240 | 415.496 | 421.728 | 427.960 | 434.193 | 440.425 | 446.658 | 452.890 |
| 241 | 419.170 | 425.458 | 431.746 | 438.033 | 444.321 | 450.608 | 456.896 |
| 242 | 422.882 | 429.225 | 435.569 | 441.912 | 448.255 | 454.598 | 460.942 |
| 243 | 426.631 | 433.030 | 439.430 | 445.829 | 452.229 | 458.628 | 465.028 |
| 244 | 430.417 | 436.874 | 443.330 | 449.786 | 456.242 | 462.699 | 469.155 |
| 245 | 434.241 | 440.755 | 447.269 | 453.782 | 460.296 | 466.810 | 473.323 |
| 246 | 438.104 | 444.675 | 451.247 | 457.819 | 464.390 | 470.962 | 477.533 |
| 247 | 442.005 | 448.635 | 455.265 | 461.895 | 468.525 | 475.155 | 481.785 |
| 248 | 445.945 | 452.634 | 459.323 | 466.012 | 472.702 | 479.391 | 486.080 |
| 249 | 449.924 | 456.673 | 463.422 | 470.171 | 476.920 | 483.669 | 490.418 |
| 250 | 453.944 | 460.753 | 467.562 | 474.371 | 481.180 | 487.989 | 494.799 |
| 251 | 458.003 | 464.873 | 471.743 | 478.613 | 485.483 | 492.353 | 499.223 |
| 252 | 462.103 | 469.035 | 475.966 | 482.898 | 489.829 | 496.761 | 503.692 |
| 253 | 466.244 | 473.238 | 480.231 | 487.225 | 494.219 | 501.212 | 508.206 |
| 254 | 470.427 | 477.483 | 484.539 | 491.596 | 498.652 | 505.709 | 512.765 |
| 255 | 474.651 | 481.771 | 488.890 | 496.010 | 503.130 | 510.250 | 517.369 |
| 256 | 478.917 | 486.101 | 493.285 | 500.469 | 507.652 | 514.836 | 522.020 |
| 257 | 483.227 | 490.475 | 497.723 | 504.972 | 512.220 | 519.469 | 526.717 |
| 258 | 487.579 | 494.893 | 502.206 | 509.520 | 516.834 | 524.147 | 531.461 |
| 259 | 491.975 | 499.354 | 506.734 | 514.113 | 521.493 | 528.873 | 536.252 |
| 260 | 496.414 | 503.861 | 511.307 | 518.753 | 526.199 | 533.645 | 541.092 |
| 261 | 500.898 | 508.412 | 515.925 | 523.439 | 530.952 | 538.466 | 545.979 |
| 262 | 505.427 | 513.009 | 520.590 | 528.172 | 535.753 | 543.335 | 550.916 |
| 263 | 510.002 | 517.652 | 525.302 | 532.952 | 540.602 | 548.252 | 555.902 |
| 264 | 514.622 | 522.341 | 530.060 | 537.780 | 545.499 | 553.218 | 560.938 |
| 265 | 519.288 | 527.077 | 534.867 | 542.656 | 550.445 | 558.235 | 566.024 |
| 266 | 524.001 | 531.861 | 539.721 | 547.581 | 555.441 | 563.301 | 571.161 |
| 267 | 528.761 | 536.692 | 544.624 | 552.555 | 560.487 | 568.418 | 576.349 |
| 268 | 533.568 | 541.572 | 549.576 | 557.579 | 565.583 | 573.586 | 581.590 |
| 269 | 538.424 | 546.501 | 554.577 | 562.653 | 570.730 | 578.806 | 586.882 |
| 270 | 543.328 | 551.478 | 559.628 | 567.778 | 575.928 | 584.078 | 592.228 |
| 271 | 548.282 | 556.506 | 564.730 | 572.954 | 581.179 | 589.403 | 597.627 |
| 272 | 553.285 | 561.584 | 569.883 | 578.182 | 586.482 | 594.781 | 603.080 |
| 273 | 558.337 | 566.712 | 575.087 | 583.463 | 591.838 | 600.213 | 608.588 |
| 274 | 563.441 | 571.892 | 580.344 | 588.796 | 597.247 | 605.699 | 614.150 |
| 275 | 568.595 | 577.124 | 585.653 | 594.182 | 602.711 | 611.240 | 619.769 |
| 276 | 573.801 | 582.408 | 591.015 | 599.622 | 608.229 | 616.836 | 625.443 |
| 277 | 579.059 | 587.745 | 596.431 | 605.117 | 613.803 | 622.489 | 631.174 |
| 278 | 584.370 | 593.135 | 601.901 | 610.666 | 619.432 | 628.197 | 636.963 |
| 279 | 589.733 | 598.579 | 607.425 | 616.271 | 625.117 | 633.963 | 642.809 |
| 280 | 595.151 | 604.078 | 613.005 | 621.933 | 630.860 | 639.787 | 648.714 |
| 281 | 600.622 | 609.632 | 618.641 | 627.650 | 636.660 | 645.669 | 654.678 |
| 282 | 606.148 | 615.241 | 624.333 | 633.425 | 642.517 | 651.610 | 660.702 |
| 283 | 611.730 | 620.906 | 630.082 | 639.258 | 648.434 | 657.610 | 666.786 |
| 284 | 617.367 | 626.628 | 635.888 | 645.149 | 654.409 | 663.670 | 672.930 |
| 285 | 623.061 | 632.407 | 641.753 | 651.099 | 660.445 | 669.790 | 679.136 |
| 286 | 628.812 | 638.244 | 647.676 | 657.108 | 666.540 | 675.972 | 685.405 |
| 287 | 634.620 | 644.139 | 653.658 | 663.178 | 672.697 | 682.216 | 691.735 |
| 288 | 640.486 | 650.093 | 659.700 | 669.308 | 678.915 | 688.522 | 698.130 |
| 289 | 646.411 | 656.107 | 665.803 | 675.499 | 685.195 | 694.891 | 704.588 |
| 290 | 652.395 | 662.181 | 671.967 | 681.753 | 691.538 | 701.324 | 711.110 |
| 291 | 658.439 | 668.315 | 678.192 | 688.068 | 697.945 | 707.822 | 717.698 |
| 292 | 664.543 | 674.511 | 684.479 | 694.448 | 704.416 | 714.384 | 724.352 |
| 293 | 670.709 | 680.769 | 690.830 | 700.890 | 710.951 | 721.012 | 731.072 |
| 294 | 676.936 | 687.090 | 697.244 | 707.398 | 717.552 | 727.706 | 737.860 |
| 295 | 683.225 | 693.473 | 703.722 | 713.970 | 724.219 | 734.467 | 744.715 |
| 296 | 689.577 | 699.921 | 710.265 | 720.608 | 730.952 | 741.296 | 751.639 |
| 297 | 695.993 | 706.433 | 716.873 | 727.313 | 737.753 | 748.193 | 758.632 |
| 298 | 702.473 | 713.010 | 723.547 | 734.084 | 744.621 | 755.158 | 765.696 |
| 299 | 709.018 | 719.653 | 730.288 | 740.923 | 751.559 | 762.194 | 772.829 |
| 300 | 715.628 | 726.362 | 737.097 | 747.831 | 758.566 | 769.300 | 780.034 |
| 301 | 722.304 | 733.139 | 743.973 | 754.808 | 765.642 | 776.477 | 787.312 |
| 302 | 729.047 | 739.983 | 750.919 | 761.854 | 772.790 | 783.726 | 794.661 |
| 303 | 735.858 | 746.896 | 757.933 | 768.971 | 780.009 | 791.047 | 802.085 |
| 304 | 742.736 | 753.877 | 765.018 | 776.159 | 787.300 | 798.441 | 809.582 |
| 305 | 749.684 | 760.929 | 772.174 | 783.419 | 794.665 | 805.910 | 817.155 |
| 306 | 756.700 | 768.051 | 779.401 | 790.752 | 802.102 | 813.453 | 824.803 |
| 307 | 763.787 | 775.244 | 786.701 | 798.158 | 809.615 | 821.071 | 832.528 |
| 308 | 770.945 | 782.509 | 794.074 | 805.638 | 817.202 | 828.766 | 840.330 |
| 309 | 778.175 | 789.847 | 801.520 | 813.193 | 824.865 | 836.538 | 848.210 |
| 310 | 785.477 | 797.259 | 809.041 | 820.823 | 832.605 | 844.387 | 856.169 |
| 311 | 792.851 | 804.744 | 816.637 | 828.530 | 840.422 | 852.315 | 864.208 |
| 312 | 800.300 | 812.304 | 824.309 | 836.313 | 848.318 | 860.322 | 872.327 |
| 313 | 807.823 | 819.940 | 832.057 | 844.175 | 856.292 | 868.409 | 880.527 |
| 314 | 815.421 | 827.652 | 839.884 | 852.115 | 864.346 | 876.578 | 888.809 |
| 315 | 823.095 | 835.442 | 847.788 | 860.135 | 872.481 | 884.827 | 897.174 |
| 316 | 830.846 | 843.309 | 855.772 | 868.234 | 880.697 | 893.160 | 905.622 |
| 317 | 838.675 | 851.255 | 863.835 | 876.415 | 888.995 | 901.575 | 914.155 |
| 318 | 846.581 | 859.280 | 871.979 | 884.678 | 897.376 | 910.075 | 922.774 |
| 319 | 854.567 | 867.386 | 880.204 | 893.023 | 905.841 | 918.660 | 931.478 |
| 320 | 862.633 | 875.572 | 888.512 | 901.451 | 914.391 | 927.330 | 940.270 |
| 321 | 870.779 | 883.841 | 896.903 | 909.964 | 923.026 | 936.088 | 949.149 |
| 322 | 879.007 | 892.192 | 905.377 | 918.562 | 931.747 | 944.933 | 958.118 |
| 323 | 887.317 | 900.627 | 913.937 | 927.246 | 940.556 | 953.866 | 967.176 |
| 324 | 895.710 | 909.146 | 922.582 | 936.017 | 949.453 | 962.889 | 976.324 |
| 325 | 904.187 | 917.750 | 931.313 | 944.876 | 958.439 | 972.001 | 985.564 |
| 326 | 912.749 | 926.440 | 940.132 | 953.823 | 967.514 | 981.205 | 994.897 |
| 327 | 921.397 | 935.218 | 949.039 | 962.860 | 976.681 | 990.501 | 1.004.322 |
| 328 | 930.131 | 944.083 | 958.035 | 971.987 | 985.939 | 999.890 | 1.013.842 |
| 329 | 938.952 | 953.036 | 967.121 | 981.205 | 995.289 | 1.009.373 | 1.023.458 |
| 330 | 947.861 | 962.079 | 976.297 | 990.515 | 1.004.733 | 1.018.951 | 1.033.169 |
| 331 | 956.860 | 971.213 | 985.566 | 999.919 | 1.014.272 | 1.028.625 | 1.042.978 |
| 332 | 965.949 | 980.438 | 994.927 | 1.009.416 | 1.023.906 | 1.038.395 | 1.052.884 |
| 333 | 975.128 | 989.755 | 1.004.382 | 1.019.009 | 1.033.636 | 1.048.263 | 1.062.890 |
| 334 | 984.399 | 999.165 | 1.013.931 | 1.028.697 | 1.043.463 | 1.058.229 | 1.072.995 |
| 335 | 993.763 | 1.008.670 | 1.023.576 | 1.038.483 | 1.053.389 | 1.068.296 | 1.083.202 |
| 336 | 1.003.221 | 1.018.269 | 1.033.318 | 1.048.366 | 1.063.414 | 1.078.463 | 1.093.511 |
| 337 | 1.012.773 | 1.027.965 | 1.043.157 | 1.058.348 | 1.073.540 | 1.088.731 | 1.103.923 |
| 338 | 1.022.421 | 1.037.757 | 1.053.094 | 1.068.430 | 1.083.766 | 1.099.103 | 1.114.439 |
| 339 | 1.032.165 | 1.047.648 | 1.063.130 | 1.078.613 | 1.094.095 | 1.109.578 | 1.125.060 |
| 340 | 1.042.007 | 1.057.637 | 1.073.267 | 1.088.897 | 1.104.527 | 1.120.157 | 1.135.788 |
| 341 | 1.051.947 | 1.067.726 | 1.083.505 | 1.099.285 | 1.115.064 | 1.130.843 | 1.146.622 |
| 342 | 1.061.986 | 1.077.916 | 1.093.846 | 1.109.776 | 1.125.706 | 1.141.635 | 1.157.565 |
| 343 | 1.072.126 | 1.088.208 | 1.104.290 | 1.120.372 | 1.136.454 | 1.152.536 | 1.168.618 |
| 344 | 1.082.368 | 1.098.603 | 1.114.839 | 1.131.074 | 1.147.310 | 1.163.545 | 1.179.781 |
| 345 | 1.092.711 | 1.109.102 | 1.125.493 | 1.141.883 | 1.158.274 | 1.174.665 | 1.191.055 |
| 346 | 1.103.158 | 1.119.706 | 1.136.253 | 1.152.801 | 1.169.348 | 1.185.895 | 1.202.443 |
| 347 | 1.113.710 | 1.130.416 | 1.147.121 | 1.163.827 | 1.180.533 | 1.197.238 | 1.213.944 |
| 348 | 1.124.367 | 1.141.233 | 1.158.098 | 1.174.964 | 1.191.829 | 1.208.695 | 1.225.560 |
| 349 | 1.135.131 | 1.152.158 | 1.169.185 | 1.186.212 | 1.203.239 | 1.220.266 | 1.237.292 |
| 350 | 1.146.002 | 1.163.192 | 1.180.382 | 1.197.572 | 1.214.762 | 1.231.952 | 1.249.142 |

Launatafla 4

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| BHM Starfsmat, gildir frá 1. janúar 2022 | | | | | | | |
| Lfl. | Grunnþr. | 1,5% | 3,0% | 4,5% | 6,0% | 7,5% | 9,0% |
|  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 214 | 337.282 |  |  |  |  |  |  |
| 215 | 346.060 |  |  |  |  |  |  |
| 216 | 360.213 |  |  |  |  |  |  |
| 217 | 365.321 | 370.801 | 376.281 | 381.761 | 387.241 | 392.720 | 398.200 |
| 218 | 368.244 | 373.768 | 379.292 | 384.815 | 390.339 | 395.863 | 401.386 |
| 219 | 371.197 | 376.765 | 382.333 | 387.901 | 393.469 | 399.037 | 404.605 |
| 220 | 374.179 | 379.792 | 385.404 | 391.017 | 396.630 | 402.242 | 407.855 |
| 221 | 377.191 | 382.849 | 388.506 | 394.164 | 399.822 | 405.480 | 411.138 |
| 222 | 380.233 | 385.936 | 391.640 | 397.343 | 403.047 | 408.750 | 414.454 |
| 223 | 383.305 | 389.055 | 394.804 | 400.554 | 406.303 | 412.053 | 417.802 |
| 224 | 386.408 | 392.204 | 398.000 | 403.796 | 409.592 | 415.389 | 421.185 |
| 225 | 389.542 | 395.385 | 401.228 | 407.071 | 412.915 | 418.758 | 424.601 |
| 226 | 392.707 | 398.598 | 404.489 | 410.379 | 416.270 | 422.161 | 428.051 |
| 227 | 395.905 | 401.843 | 407.782 | 413.720 | 419.659 | 425.597 | 431.536 |
| 228 | 399.134 | 405.121 | 411.108 | 417.095 | 423.082 | 429.069 | 435.056 |
| 229 | 402.395 | 408.431 | 414.467 | 420.503 | 426.539 | 432.575 | 438.610 |
| 230 | 405.689 | 411.774 | 417.860 | 423.945 | 430.030 | 436.116 | 442.201 |
| 231 | 409.016 | 415.151 | 421.286 | 427.421 | 433.557 | 439.692 | 445.827 |
| 232 | 412.376 | 418.562 | 424.747 | 430.933 | 437.118 | 443.304 | 449.490 |
| 233 | 415.770 | 422.006 | 428.243 | 434.479 | 440.716 | 446.952 | 453.189 |
| 234 | 419.197 | 425.485 | 431.773 | 438.061 | 444.349 | 450.637 | 456.925 |
| 235 | 422.659 | 428.999 | 435.339 | 441.679 | 448.019 | 454.359 | 460.699 |
| 236 | 426.156 | 432.548 | 438.941 | 445.333 | 451.725 | 458.118 | 464.510 |
| 237 | 429.688 | 436.133 | 442.578 | 449.023 | 455.469 | 461.914 | 468.359 |
| 238 | 433.254 | 439.753 | 446.252 | 452.751 | 459.250 | 465.748 | 472.247 |
| 239 | 436.857 | 443.410 | 449.963 | 456.515 | 463.068 | 469.621 | 476.174 |
| 240 | 440.496 | 447.103 | 453.710 | 460.318 | 466.925 | 473.533 | 480.140 |
| 241 | 444.170 | 450.833 | 457.496 | 464.158 | 470.821 | 477.483 | 484.146 |
| 242 | 447.882 | 454.600 | 461.319 | 468.037 | 474.755 | 481.473 | 488.192 |
| 243 | 451.631 | 458.405 | 465.180 | 471.954 | 478.729 | 485.503 | 492.278 |
| 244 | 455.417 | 462.249 | 469.080 | 475.911 | 482.742 | 489.574 | 496.405 |
| 245 | 459.241 | 466.130 | 473.019 | 479.907 | 486.796 | 493.685 | 500.573 |
| 246 | 463.104 | 470.050 | 476.997 | 483.944 | 490.890 | 497.837 | 504.783 |
| 247 | 467.005 | 474.010 | 481.015 | 488.020 | 495.025 | 502.030 | 509.035 |
| 248 | 470.945 | 478.009 | 485.073 | 492.137 | 499.202 | 506.266 | 513.330 |
| 249 | 474.924 | 482.048 | 489.172 | 496.296 | 503.420 | 510.544 | 517.668 |
| 250 | 478.944 | 486.128 | 493.312 | 500.496 | 507.680 | 514.864 | 522.049 |
| 251 | 483.003 | 490.248 | 497.493 | 504.738 | 511.983 | 519.228 | 526.473 |
| 252 | 487.103 | 494.410 | 501.716 | 509.023 | 516.329 | 523.636 | 530.942 |
| 253 | 491.244 | 498.613 | 505.981 | 513.350 | 520.719 | 528.087 | 535.456 |
| 254 | 495.427 | 502.858 | 510.289 | 517.721 | 525.152 | 532.584 | 540.015 |
| 255 | 499.651 | 507.146 | 514.640 | 522.135 | 529.630 | 537.125 | 544.619 |
| 256 | 503.917 | 511.476 | 519.035 | 526.594 | 534.152 | 541.711 | 549.270 |
| 257 | 508.227 | 515.850 | 523.473 | 531.097 | 538.720 | 546.344 | 553.967 |
| 258 | 512.579 | 520.268 | 527.956 | 535.645 | 543.334 | 551.022 | 558.711 |
| 259 | 516.975 | 524.729 | 532.484 | 540.238 | 547.993 | 555.748 | 563.502 |
| 260 | 521.414 | 529.236 | 537.057 | 544.878 | 552.699 | 560.520 | 568.342 |
| 261 | 525.898 | 533.787 | 541.675 | 549.564 | 557.452 | 565.341 | 573.229 |
| 262 | 530.427 | 538.384 | 546.340 | 554.297 | 562.253 | 570.210 | 578.166 |
| 263 | 535.002 | 543.027 | 551.052 | 559.077 | 567.102 | 575.127 | 583.152 |
| 264 | 539.622 | 547.716 | 555.810 | 563.905 | 571.999 | 580.093 | 588.188 |
| 265 | 544.288 | 552.452 | 560.617 | 568.781 | 576.945 | 585.110 | 593.274 |
| 266 | 549.001 | 557.236 | 565.471 | 573.706 | 581.941 | 590.176 | 598.411 |
| 267 | 553.761 | 562.067 | 570.374 | 578.680 | 586.987 | 595.293 | 603.599 |
| 268 | 558.568 | 566.947 | 575.326 | 583.704 | 592.083 | 600.461 | 608.840 |
| 269 | 563.424 | 571.876 | 580.327 | 588.778 | 597.230 | 605.681 | 614.132 |
| 270 | 568.328 | 576.853 | 585.378 | 593.903 | 602.428 | 610.953 | 619.478 |
| 271 | 573.282 | 581.881 | 590.480 | 599.079 | 607.679 | 616.278 | 624.877 |
| 272 | 578.285 | 586.959 | 595.633 | 604.307 | 612.982 | 621.656 | 630.330 |
| 273 | 583.337 | 592.087 | 600.837 | 609.588 | 618.338 | 627.088 | 635.838 |
| 274 | 588.441 | 597.267 | 606.094 | 614.921 | 623.747 | 632.574 | 641.400 |
| 275 | 593.595 | 602.499 | 611.403 | 620.307 | 629.211 | 638.115 | 647.019 |
| 276 | 598.801 | 607.783 | 616.765 | 625.747 | 634.729 | 643.711 | 652.693 |
| 277 | 604.059 | 613.120 | 622.181 | 631.242 | 640.303 | 649.364 | 658.424 |
| 278 | 609.370 | 618.510 | 627.651 | 636.791 | 645.932 | 655.072 | 664.213 |
| 279 | 614.733 | 623.954 | 633.175 | 642.396 | 651.617 | 660.838 | 670.059 |
| 280 | 620.151 | 629.453 | 638.755 | 648.058 | 657.360 | 666.662 | 675.964 |
| 281 | 625.622 | 635.007 | 644.391 | 653.775 | 663.160 | 672.544 | 681.928 |
| 282 | 631.148 | 640.616 | 650.083 | 659.550 | 669.017 | 678.485 | 687.952 |
| 283 | 636.730 | 646.281 | 655.832 | 665.383 | 674.934 | 684.485 | 694.036 |
| 284 | 642.367 | 652.003 | 661.638 | 671.274 | 680.909 | 690.545 | 700.180 |
| 285 | 648.061 | 657.782 | 667.503 | 677.224 | 686.945 | 696.665 | 706.386 |
| 286 | 653.812 | 663.619 | 673.426 | 683.233 | 693.040 | 702.847 | 712.655 |
| 287 | 659.620 | 669.514 | 679.408 | 689.303 | 699.197 | 709.091 | 718.985 |
| 288 | 665.486 | 675.468 | 685.450 | 695.433 | 705.415 | 715.397 | 725.380 |
| 289 | 671.411 | 681.482 | 691.553 | 701.624 | 711.695 | 721.766 | 731.838 |
| 290 | 677.395 | 687.556 | 697.717 | 707.878 | 718.038 | 728.199 | 738.360 |
| 291 | 683.439 | 693.690 | 703.942 | 714.193 | 724.445 | 734.697 | 744.948 |
| 292 | 689.543 | 699.886 | 710.229 | 720.573 | 730.916 | 741.259 | 751.602 |
| 293 | 695.709 | 706.144 | 716.580 | 727.015 | 737.451 | 747.887 | 758.322 |
| 294 | 701.936 | 712.465 | 722.994 | 733.523 | 744.052 | 754.581 | 765.110 |
| 295 | 708.225 | 718.848 | 729.472 | 740.095 | 750.719 | 761.342 | 771.965 |
| 296 | 714.577 | 725.296 | 736.015 | 746.733 | 757.452 | 768.171 | 778.889 |
| 297 | 720.993 | 731.808 | 742.623 | 753.438 | 764.253 | 775.068 | 785.882 |
| 298 | 727.473 | 738.385 | 749.297 | 760.209 | 771.121 | 782.033 | 792.946 |
| 299 | 734.018 | 745.028 | 756.038 | 767.048 | 778.059 | 789.069 | 800.079 |
| 300 | 740.628 | 751.737 | 762.847 | 773.956 | 785.066 | 796.175 | 807.284 |
| 301 | 747.304 | 758.514 | 769.723 | 780.933 | 792.142 | 803.352 | 814.562 |
| 302 | 754.047 | 765.358 | 776.669 | 787.979 | 799.290 | 810.601 | 821.911 |
| 303 | 760.858 | 772.271 | 783.683 | 795.096 | 806.509 | 817.922 | 829.335 |
| 304 | 767.736 | 779.252 | 790.768 | 802.284 | 813.800 | 825.316 | 836.832 |
| 305 | 774.684 | 786.304 | 797.924 | 809.544 | 821.165 | 832.785 | 844.405 |
| 306 | 781.700 | 793.426 | 805.151 | 816.877 | 828.602 | 840.328 | 852.053 |
| 307 | 788.787 | 800.619 | 812.451 | 824.283 | 836.115 | 847.946 | 859.778 |
| 308 | 795.945 | 807.884 | 819.824 | 831.763 | 843.702 | 855.641 | 867.580 |
| 309 | 803.175 | 815.222 | 827.270 | 839.318 | 851.365 | 863.413 | 875.460 |
| 310 | 810.477 | 822.634 | 834.791 | 846.948 | 859.105 | 871.262 | 883.419 |
| 311 | 817.851 | 830.119 | 842.387 | 854.655 | 866.922 | 879.190 | 891.458 |
| 312 | 825.300 | 837.679 | 850.059 | 862.438 | 874.818 | 887.197 | 899.577 |
| 313 | 832.823 | 845.315 | 857.807 | 870.300 | 882.792 | 895.284 | 907.777 |
| 314 | 840.421 | 853.027 | 865.634 | 878.240 | 890.846 | 903.453 | 916.059 |
| 315 | 848.095 | 860.817 | 873.538 | 886.260 | 898.981 | 911.702 | 924.424 |
| 316 | 855.846 | 868.684 | 881.522 | 894.359 | 907.197 | 920.035 | 932.872 |
| 317 | 863.675 | 876.630 | 889.585 | 902.540 | 915.495 | 928.450 | 941.405 |
| 318 | 871.581 | 884.655 | 897.729 | 910.803 | 923.876 | 936.950 | 950.024 |
| 319 | 879.567 | 892.761 | 905.954 | 919.148 | 932.341 | 945.535 | 958.728 |
| 320 | 887.633 | 900.947 | 914.262 | 927.576 | 940.891 | 954.205 | 967.520 |
| 321 | 895.779 | 909.216 | 922.653 | 936.089 | 949.526 | 962.963 | 976.399 |
| 322 | 904.007 | 917.567 | 931.127 | 944.687 | 958.247 | 971.808 | 985.368 |
| 323 | 912.317 | 926.002 | 939.687 | 953.371 | 967.056 | 980.741 | 994.426 |
| 324 | 920.710 | 934.521 | 948.332 | 962.142 | 975.953 | 989.764 | 1.003.574 |
| 325 | 929.187 | 943.125 | 957.063 | 971.001 | 984.939 | 998.876 | 1.012.814 |
| 326 | 937.749 | 951.815 | 965.882 | 979.948 | 994.014 | 1.008.080 | 1.022.147 |
| 327 | 946.397 | 960.593 | 974.789 | 988.985 | 1.003.181 | 1.017.376 | 1.031.572 |
| 328 | 955.131 | 969.458 | 983.785 | 998.112 | 1.012.439 | 1.026.765 | 1.041.092 |
| 329 | 963.952 | 978.411 | 992.871 | 1.007.330 | 1.021.789 | 1.036.248 | 1.050.708 |
| 330 | 972.861 | 987.454 | 1.002.047 | 1.016.640 | 1.031.233 | 1.045.826 | 1.060.419 |
| 331 | 981.860 | 996.588 | 1.011.316 | 1.026.044 | 1.040.772 | 1.055.500 | 1.070.228 |
| 332 | 990.949 | 1.005.813 | 1.020.677 | 1.035.541 | 1.050.406 | 1.065.270 | 1.080.134 |
| 333 | 1.000.128 | 1.015.130 | 1.030.132 | 1.045.134 | 1.060.136 | 1.075.138 | 1.090.140 |
| 334 | 1.009.399 | 1.024.540 | 1.039.681 | 1.054.822 | 1.069.963 | 1.085.104 | 1.100.245 |
| 335 | 1.018.763 | 1.034.045 | 1.049.326 | 1.064.608 | 1.079.889 | 1.095.171 | 1.110.452 |
| 336 | 1.028.221 | 1.043.644 | 1.059.068 | 1.074.491 | 1.089.914 | 1.105.338 | 1.120.761 |
| 337 | 1.037.773 | 1.053.340 | 1.068.907 | 1.084.473 | 1.100.040 | 1.115.606 | 1.131.173 |
| 338 | 1.047.421 | 1.063.132 | 1.078.844 | 1.094.555 | 1.110.266 | 1.125.978 | 1.141.689 |
| 339 | 1.057.165 | 1.073.023 | 1.088.880 | 1.104.738 | 1.120.595 | 1.136.453 | 1.152.310 |
| 340 | 1.067.007 | 1.083.012 | 1.099.017 | 1.115.022 | 1.131.027 | 1.147.032 | 1.163.038 |
| 341 | 1.076.947 | 1.093.101 | 1.109.255 | 1.125.410 | 1.141.564 | 1.157.718 | 1.173.872 |
| 342 | 1.086.986 | 1.103.291 | 1.119.596 | 1.135.901 | 1.152.206 | 1.168.510 | 1.184.815 |
| 343 | 1.097.126 | 1.113.583 | 1.130.040 | 1.146.497 | 1.162.954 | 1.179.411 | 1.195.868 |
| 344 | 1.107.368 | 1.123.978 | 1.140.589 | 1.157.199 | 1.173.810 | 1.190.420 | 1.207.031 |
| 345 | 1.117.711 | 1.134.477 | 1.151.243 | 1.168.008 | 1.184.774 | 1.201.540 | 1.218.305 |
| 346 | 1.128.158 | 1.145.081 | 1.162.003 | 1.178.926 | 1.195.848 | 1.212.770 | 1.229.693 |
| 347 | 1.138.710 | 1.155.791 | 1.172.871 | 1.189.952 | 1.207.033 | 1.224.113 | 1.241.194 |
| 348 | 1.149.367 | 1.166.608 | 1.183.848 | 1.201.089 | 1.218.329 | 1.235.570 | 1.252.810 |
| 349 | 1.160.131 | 1.177.533 | 1.194.935 | 1.212.337 | 1.229.739 | 1.247.141 | 1.264.542 |
| 350 | 1.171.002 | 1.188.567 | 1.206.132 | 1.223.697 | 1.241.262 | 1.258.827 | 1.276.392 |

1. Samkvæmt III. ákvæði til bráðabirgða í lögum nr. 60/2012 um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsemi starfsendurhæfingasjóða skal iðgjald til VIRK - starfsendurhæfingasjóðs vera 0,10% af stofni vegna ársins 2019 [↑](#footnote-ref-1)
2. Í því felst að stytting vinnutíma á ekki að leiða til lækkunar á launum starfsfólks. [↑](#footnote-ref-2)