

# KJARASAMNINGUR

Félags starfsmanna stjórnarráðsins

og

fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

RITSTÝRÐUR KJARASAMNINGSTEXTI

sem í heild gildir frá 1. maí 2015

tekinn saman af

Félagi starfsmanna stjórnarráðsins

og

Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, fjármála- og efnahagsráðuneytinu

Kjarasamningstexti þessi er unninn í samvinnu Kjara- og mannauðssýslu fjármála- og efnahagsráðuneytisins og Félags starfsmanna stjórnarráðsins og byggir á heildartexta kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags starfsmanna stjórnarráðsins frá maí 2007, með eftirfarandi breytingum:

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

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 6. júlí 2009. Gildistími 1. júlí 2009 – 30. nóvember 2010.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 8. júní 2011. Gildistími 1. maí 2011 – 31. mars 2014.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 11. apríl 2014. Gildistími 1. mars 2014 – 30. apríl 2015.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 6. nóvember 2015. Gildistími 1. maí 2015 – 31. mars 2019.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

| <b>Efnisyfirlit</b> |  | <b>Bls.</b> |
|---------------------|--|-------------|
| <b>1</b>            | <b>Kaup</b> .....                                    | <b>1</b>    |
| 1.1                 | Mánaðarlaun  |             |
| 1.2                 | Röðun starfa og mat álags                            |             |
| 1.3                 | Sérstök tímabundin umbun                             |             |
| 1.4                 | Tímakaup í dagvinnu                                  |             |
| 1.5                 | Tímakaup í yfirvinnu                                 |             |
| 1.6                 | Álagsgreiðslur – vaktaálag                           |             |
| 1.7                 | Persónuuppbót  |             |
| <b>2</b>            | <b>Vinnutími</b> .....                               | <b>4</b>    |
| 2.1                 | Almennt  |             |
| 2.2                 | Dagvinna   |             |
| 2.3                 | Yfirvinna  |             |
| 2.4                 | Hvíldartími  |             |
| 2.5                 | Bakvaktir, bakvaktafrí                               |             |
| 2.6                 | Vaktavinna   |             |
| <b>3</b>            | <b>Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti</b> ..... | <b>11</b>   |
| 3.1                 | Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili              |             |
| 3.2                 | Matar- og kaffitímar í yfirvinnu                     |             |
| 3.3                 | Vinna í matar- og kaffitímum                         |             |
| 3.4                 | Fæði og mötuneyti                                    |             |
| <b>4</b>            | <b>Orlof</b> .....                                   | <b>13</b>   |
| 4.1                 | Lengd orlofs   |             |
| 4.2                 | Orlofsfé og orlofsuppbót                             |             |
| 4.3                 | Orlofsárið   |             |
| 4.4                 | Sumarorlofstímabil                                   |             |
| 4.5                 | Ákvörðun orlofs                                      |             |
| 4.6                 | Veikindi í orlofi                                    |             |
| 4.7                 | Frestun orlofs                                       |             |
| 4.8                 | Áunninn orlofsréttur                                 |             |
| 4.9                 | Orlofssjóður   |             |
| <b>5</b>            | <b>Ferðir og gisting</b> .....                       | <b>15</b>   |
| 5.1                 | Ferðakostnaður samkvæmt reikningi                    |             |
| 5.2                 | Dagpeningar innanlands                               |             |
| 5.3                 | Greiðsluháttur                                       |             |
| 5.4                 | Vinnusókn og ferðir                                  |             |
| 5.5                 | Ferðatími erlendis                                   |             |
| 5.6                 | Dagpeningar á ferðum erlendis                        |             |
| 5.7                 | Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.                    |             |
| 5.8                 | Ferðakostnaðarnefnd                                  |             |

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>6</b>  | <b>Aðbúnaður og hollustuhættir.....</b>  | <b>17</b> |
| 6.1       | Réttur starfsmanna   |           |
| 6.2       | Um vinnustaði  |           |
| 6.3       | Lyf og sjúkragögn  |           |
| 6.4       | Öryggiseftirlit  |           |
| 6.5       | Slysaþætta   |           |
| 6.6       | Læknisskoðun   |           |
| <b>7</b>  | <b>Tryggingar .....</b>  | <b>18</b> |
| 7.1       | Slysatryggingar  |           |
| 7.2       | Farangurstrygging  |           |
| 7.3       | Persónulegir munir   |           |
| 7.4       | Slys á vinnustað   |           |
| <b>8</b>  | <b>Vinnuföt .....</b>  | <b>20</b> |
| 8.1       | Einkennis- og hlífðarföt   |           |
| <b>9</b>  | <b>Afleysingar .....</b>   | <b>21</b> |
| 9.1       | Staðgenglar  |           |
| 9.2       | Launað staðgengilsstarf  |           |
| 9.3       | Aðrir staðgenglar  |           |
| <b>10</b> | <b>Fræðslumál .....</b>  | <b>22</b> |
| 10.1      | Nám á grundvelli endurmenntunar-/ starfsþróunaráætlunar                                    |           |
| 10.2      | Launalaust leyfi   |           |
| 10.3      | Starfsmenntunarsjóður  |           |
| <b>11</b> | <b>Stofnanasamningur og samstarfsnefndir .....</b>   | <b>23</b> |
| 11.1      | Skilgreining stofnanasamnings  |           |
| 11.2      | Markmið stofnanasamnings   |           |
| 11.3      | Gerð og framkvæmd stofnanasamnings   |           |
| 11.4      | Skipan, hlutverk og starfshættir samstarfsnefnda   |           |
| <b>12</b> | <b>Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa.....</b>                                     | <b>25</b> |
| 12.1      | Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður  |           |
| 12.2      | Réttur til launa vegna veikinda og slysa   |           |
| 12.3      | Starfshæfnisvottorð  |           |
| 12.4      | Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa |           |
| 12.5      | Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns  |           |
| 12.6      | Skráning veikindadaga  |           |
| 12.7      | Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi  |           |
| 12.8      | Veikindi barna yngri en 13 ára   |           |
| 12.9      | Samráðsnefnd   |           |
| 12.10     | Ákvæði til bráðabirgða   |           |
| 12.11     | Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna                                |           |

|                           |   |           |
|---------------------------|---|-----------|
| <b>13</b>                 | <b>Tilhögun fæðingarorlofs.....</b>                                       | <b>29</b> |
| 13.1                      | Gildissvið  |           |
| 13.2                      | Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi                                  |           |
| 13.3                      | Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna               |           |
| <b>14</b>                 | <b>Fjölskyldu- og styrktarsjóður og iðgjöld í starfsendurhæfingarsjóð</b> | <b>30</b> |
| 14.1                      | Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs                                     |           |
| 14.2                      | Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði                                     |           |
| 14.3                      | Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs                                       |           |
| 14.4                      | Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð            |           |
| 14.5                      | Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna               |           |
| 14.6                      | Starfsendurhæfingarsjóður   |           |
| <b>15</b>                 | <b>Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar .....</b>                        | <b>31</b> |
| 15.1                      | Framlag í séreignarsjóð   |           |
| 15.2                      | Gildistaka  |           |
| <b>16</b>                 | <b>Uppsagnarfrestur .....</b>   | <b>32</b> |
| 17.1                      | Uppsögn á ótímabundnum ráðningarsamningi                                  |           |
| 17.2                      | Uppsagnarfrestur ótímabundið ráðinna og tímavinnnumanna                   |           |
| <b>17</b>                 | <b>Launaseðill og félagsgjöld .....</b>                                   | <b>33</b> |
| 17.1                      | Launaseðill   |           |
| 17.2                      | Félagsgjöld   |           |
| <b>18</b>                 | <b>Gildistími .....</b>   | <b>34</b> |
| 18.1                      | Gildistími  |           |
| 18.2                      | Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla                                      |           |
| <b>Bókanir 2015.....</b>  |   | <b>35</b> |
| <b>Fylgiskjal I .....</b> |   | <b>38</b> |
| <b>Fylgiskjal II.....</b> |   | <b>39</b> |

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



# 1 Kaup

---

## 1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá 1. maí 2015 greidd samkvæmt eftirfarandi launatöflu:

| Lfi. | 0       | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       | 7       | 8       |
|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 001  | 226.406 | 229.340 | 232.274 | 235.208 | 238.142 | 241.076 | 244.009 | 246.943 | 249.877 |
| 002  | 229.340 | 232.347 | 235.355 | 238.362 | 241.369 | 244.376 | 247.384 | 250.391 | 253.398 |
| 003  | 232.347 | 235.429 | 238.512 | 241.594 | 244.677 | 247.759 | 250.842 | 253.924 | 257.006 |
| 004  | 235.429 | 238.588 | 241.748 | 244.907 | 248.067 | 251.226 | 254.386 | 257.545 | 260.705 |
| 005  | 238.588 | 241.826 | 245.065 | 248.303 | 251.542 | 254.780 | 258.019 | 261.257 | 263.546 |
| 006  | 241.826 | 245.145 | 248.465 | 251.784 | 255.104 | 258.423 | 261.742 | 264.112 | 266.431 |
| 007  | 245.145 | 248.547 | 251.950 | 255.352 | 258.755 | 261.207 | 264.609 | 266.062 | 269.464 |
| 008  | 248.547 | 252.034 | 255.522 | 259.009 | 261.547 | 263.284 | 264.822 | 267.409 | 269.896 |
| 009  | 252.034 | 255.609 | 259.183 | 261.808 | 263.632 | 265.257 | 267.932 | 270.506 | 272.181 |
| 010  | 255.609 | 259.273 | 261.987 | 263.901 | 265.615 | 268.279 | 271.043 | 272.807 | 275.471 |
| 011  | 259.273 | 262.079 | 264.084 | 265.890 | 267.745 | 271.501 | 273.356 | 276.112 | 277.868 |
| 012  | 262.079 | 264.178 | 266.078 | 268.027 | 271.877 | 273.826 | 275.676 | 278.525 | 280.575 |
| 013  | 264.178 | 266.174 | 268.219 | 272.165 | 274.211 | 276.157 | 279.102 | 281.248 | 284.194 |
| 014  | 266.174 | 268.318 | 271.463 | 274.507 | 276.551 | 279.596 | 281.840 | 283.884 | 287.929 |
| 015  | 268.318 | 271.563 | 274.709 | 276.854 | 280.000 | 282.345 | 284.491 | 288.636 | 292.782 |
| 016  | 271.563 | 274.812 | 277.061 | 280.310 | 282.759 | 285.008 | 289.257 | 293.507 | 297.756 |
| 017  | 274.812 | 277.167 | 279.623 | 283.078 | 285.433 | 289.789 | 294.144 | 298.499 | 302.854 |
| 018  | 277.167 | 279.731 | 283.295 | 285.760 | 290.224 | 294.688 | 299.152 | 303.616 | 308.080 |
| 019  | 279.731 | 283.407 | 285.983 | 290.558 | 295.134 | 299.710 | 304.286 | 308.861 | 313.437 |
| 020  | 283.407 | 286.097 | 290.787 | 295.478 | 300.168 | 304.858 | 309.548 | 314.238 | 318.934 |
| 021  | 286.097 | 290.904 | 295.712 | 300.519 | 305.327 | 310.134 | 314.942 | 319.778 | 324.720 |
| 022  | 290.904 | 295.832 | 300.759 | 305.687 | 310.614 | 315.542 | 320.519 | 325.584 | 330.650 |
| 023  | 295.832 | 300.883 | 305.934 | 310.984 | 316.035 | 321.152 | 326.345 | 331.537 | 336.729 |
| 024  | 300.883 | 306.060 | 311.237 | 316.414 | 321.672 | 326.994 | 332.315 | 337.638 | 342.960 |
| 025  | 306.060 | 311.367 | 316.673 | 322.071 | 327.526 | 332.982 | 338.436 | 343.892 | 349.346 |
| 026  | 311.367 | 316.806 | 322.344 | 327.936 | 333.527 | 339.119 | 344.710 | 350.353 | 356.631 |
| 027  | 316.806 | 322.484 | 328.215 | 333.946 | 339.678 | 345.409 | 351.295 | 357.730 | 363.011 |
| 028  | 322.484 | 328.359 | 334.233 | 340.108 | 345.982 | 352.100 | 358.695 | 364.137 | 369.579 |
| 029  | 328.359 | 334.380 | 340.402 | 346.423 | 352.760 | 359.520 | 365.127 | 369.580 | 375.286 |
| 030  | 334.380 | 340.552 | 346.724 | 353.266 | 360.195 | 364.817 | 370.592 | 376.511 | 382.488 |
| 031  | 340.552 | 346.878 | 353.614 | 360.716 | 365.511 | 371.459 | 377.587 | 383.743 | 389.380 |
| 032  | 346.878 | 353.790 | 359.917 | 366.042 | 372.169 | 378.505 | 383.053 | 390.709 | 398.489 |
| 033  | 353.790 | 360.099 | 366.407 | 372.728 | 379.258 | 383.996 | 391.877 | 399.850 | 407.825 |
| 034  | 360.099 | 366.594 | 373.115 | 378.643 | 384.767 | 392.873 | 401.047 | 409.220 | 417.395 |
| 035  | 366.594 | 373.313 | 379.039 | 385.361 | 393.689 | 402.068 | 410.447 | 418.824 | 427.204 |
| 036  | 373.313 | 379.242 | 385.767 | 394.319 | 402.907 | 411.495 | 420.083 | 428.670 | 437.257 |
| 037  | 379.242 | 385.975 | 394.747 | 403.551 | 412.352 | 421.157 | 429.959 | 438.760 | 447.564 |
| 038  | 385.975 | 394.968 | 403.991 | 413.013 | 422.036 | 431.061 | 440.084 | 449.105 | 458.128 |
| 039  | 394.968 | 404.217 | 413.466 | 422.713 | 431.961 | 441.210 | 450.457 | 459.707 | 468.956 |

|     |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 040 | 404.217 | 413.696 | 423.175 | 432.656 | 442.135 | 451.614 | 461.094 | 470.574 | 480.052 |
| 041 | 413.696 | 423.412 | 433.128 | 442.845 | 452.562 | 462.279 | 471.994 | 481.710 | 491.425 |
| 042 | 423.412 | 433.373 | 443.332 | 453.291 | 463.250 | 473.211 | 483.168 | 493.129 | 503.087 |
| 043 | 433.373 | 443.580 | 453.789 | 463.999 | 474.207 | 484.414 | 494.622 | 504.832 | 515.040 |
| 044 | 443.580 | 454.045 | 464.507 | 474.972 | 485.434 | 495.898 | 506.362 | 516.826 | 527.288 |
| 045 | 454.045 | 464.769 | 475.494 | 486.218 | 496.944 | 507.670 | 518.393 | 529.118 | 539.845 |
| 046 | 464.769 | 475.762 | 486.754 | 497.747 | 508.742 | 519.734 | 530.727 | 541.720 | 552.714 |
| 047 | 475.762 | 487.029 | 498.299 | 509.566 | 520.834 | 532.104 | 543.370 | 554.639 | 565.906 |
| 048 | 487.029 | 498.580 | 510.130 | 521.679 | 533.229 | 544.779 | 556.330 | 567.879 | 579.429 |
| 049 | 498.580 | 510.417 | 522.257 | 534.096 | 545.935 | 557.773 | 569.610 | 581.451 | 593.289 |
| 050 | 510.417 | 522.552 | 534.687 | 546.822 | 558.957 | 571.091 | 583.226 | 595.360 | 607.495 |
| 051 | 522.552 | 534.991 | 547.430 | 559.867 | 572.306 | 584.743 | 597.181 | 609.619 | 622.057 |
| 052 | 534.991 | 547.740 | 560.489 | 573.238 | 585.987 | 598.734 | 611.484 | 624.232 | 636.981 |

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

1.1.3 Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

1.05. 2015: Laun hækka um 25.000 kr. eða að lágmarki um 7,7%, sbr. meðfylgjandi launatöflu.

1.06. 2016: 6,5%

1.06. 2017 Ný launatafla. Við innröðun skal hverjum starfsmanni tryggð 4,5% hækkun, sjá nánar bókun 5.

1.06. 2018 3%

1.02. 2019 Sérstök eingreiðsla, 55.000 kr., greiðist hverjum starfsmanni miðað við fullt starf og sem er við störf í desember 2018 og er enn í starfi í janúar 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall í desember.

## 1.2 Röðun starfa og mat álags

1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2, sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Í stofnanasamningi skal kveðið á um hvort og með hvaða hætti álagið skiptist. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagspátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

## 1.3 Sérstök tímabundin umbun

1.3.1 Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2 sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en 30.000 kr. á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir gr. 1.2.2 og greiðist aldrei



lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af ráðuneytisstjóra og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

## 1.4 Tímakaup í dagvinnu

- 1.4.1 Tímavinnukaup í hverjum launaflokki er 0,615% af mánaðarlaunum starfsmanns skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.
- 1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:
1. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa ráðuneyta þó ekki lengur en 2 mánuði.
  2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
  3. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið í lengri eða skemmri tíma þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
  4. Við ákvörðun launa námsmanna í námshléum skal haft samráð við stéttarfélagið.
  5. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi

## 1.5 Tímakaup í yfirvinnu

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. gr. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.2.1 og 1.2.2.
- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 1.5.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.

## 1.6 Álagsgreiðslur – vaktaálag

- 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi, sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

|        |                 |                                       |
|--------|-----------------|---------------------------------------|
| 33,33% | kl. 17:00-24:00 | mánudaga til fimmtudaga               |
| 55,00% | kl. 17:00-24:00 | föstudaga                             |
| 55,00% | kl. 00:00-08:00 | mánudaga til föstudaga                |
| 55,00% | kl. 00:00-24:00 | 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 til 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 til föstudaga              |
| 45,00% | kl. 00:00-24:00 | laugard., sunnud. og sérstaka frídaga |
| 90,00% | kl. 00:00-24:00 | stórhátíðardaga, sbr. gr. 2.1.4.3.    |

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

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

## **1.7 Persónuuppbót í desember**

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

|              |            |
|--------------|------------|
| Á árinu 2015 | 78.000 kr. |
| Á árinu 2016 | 82.000 kr. |
| Á árinu 2017 | 86.000 kr. |
| Á árinu 2018 | 89.000 kr. |

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum samkvæmt öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á uppbótina reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfelt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda uppbót í desember, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu ráðuneytis lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

## 2 Vinnutími

---

### 2.1 Almennt

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við einstaka starfsmenn um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.

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

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

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

### 2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12
7. Jóladaur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12

### 2.2 Dagvinna

2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08-17 frá mánudegi til föstudags,

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

## 2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns, svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5 nema vinnan falli undir ákvæði gr. 2.6.8.
- 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímamark frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00-08 frá mánudegi til föstudags, kl. 17-24 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3,5 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 0,5 klst. til viðbótar unnum tíma.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður samkvæmt lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. gr. 2.3.5-2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupi sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja 30 daga og komi til útborgunar ekki síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabils. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.

## 2.4 Hvíldartími

### 2.4.1 Gildissvið o.fl.

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

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

### 2.4.2 Daglegur hvíldartími – um skipulag vinnutíma

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/ venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður á 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 um- fram 13 klst.

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

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

### 2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

#### 2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lág- markshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skipt- ir 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 oft en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipu- lögð með sem jöfnustum hætti.

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

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

#### 2.4.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa,

orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

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

#### 2.4.4 **Vikulegur hvíldardagur**

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

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

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

#### 2.4.5 **Fritökuréttur**

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

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

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

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

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

- 2.4.5.6 **Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli.** Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 **Frítaka.** Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 **Greiðsla hluta frítökuréttar.** Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 **Uppgjör við starfslok.** Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.
- 2.4.6 **Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.** Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul. a-liðar, 17. gr. og 4. mgr. 1. gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

## 2.5 Bakvaktir, bakvaktafrí

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

## 2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum, skulu fá vaktaálag skv. gr. 1.6 fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal 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.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4-10 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.

- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga, sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi kostur valinn.
- Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið.
- Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.
- 2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem ekki notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7, skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:
- Greitt verði samkvæmt 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 með öðrum frídegi.
- 2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna þessarar takmörkunar skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar.
- 2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þeir matar- og kaffitímar þá teljast til vinnutímans, allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.
- 2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.



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

---

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

- 3.1.1 Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30 og telst hann ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvaramanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir skv. gr. 3.1.2, telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera 2 kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

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

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19-20 að kvöldi, kl. 03-04 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. gr. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera sem hér segir: kl. 21:00-21:20, kl. 00:00-00:20, kl. 05:40-06:00 og kl. 07:45-08:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08-17 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

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

- 3.3.1 Verði því ekki við komið að veita starfsmanni fullan matartíma á dagvinnutímabili eins og samningur þessi mælir fyrir um skv. gr. 3.1, skal matartíminn greiddur að þeim hluta sem yfirvinna.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

### **3.4 Fæði og mötuneyti**

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

látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.

- 3.4.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti Stjórnarráðsins.
- 3.4.4 Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.4.1, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 380 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði:
1. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
  2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
  3. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.
- 3.4.5 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysliverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu maímánaðar 2011 sem grunnvísitölu (140,7 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).
- 3.4.6 Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

## 4 Orlof

---

### 4.1 Lengd orlofs

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

### 4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu- og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.
- 4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:
- |              |            |
|--------------|------------|
| Á árinu 2015 | 42.000 kr. |
| Á árinu 2016 | 44.500 kr. |
| Á árinu 2017 | 46.500 kr. |
| Á árinu 2018 | 48.000 kr. |

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

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfellt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum samkvæmt öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

### 4.3 Orlofsárið

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

### 4.4 Sumarorlofstímabil

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

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

#### **4.5 Ákvörðun orlofs**

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

#### **4.6 Veikindi í orlofi**

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

#### **4.7 Frestun orlofs**

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

#### **4.8 Áunninn orlofsréttur**

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

#### **4.9 Orlofssjóður**

- 4.9.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð Félags starfsmanna Stjórnarráðsins (FSS). Gjald þetta skal nema 0,50% af heildarlaunum félagsmanna FSS í þjónustu ríkisins. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

## 5 Ferðir og gisting

---

### 5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

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

### 5.2. Dagpeningar innanlands

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

### 5.3 Greiðsluháttur

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

### 5.4 Vinnusókn og ferðir

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

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

## **5.5 Ferðatími erlendis**

- 5.5.1 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitanda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis vera með eftirfarandi hætti:  
Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og/eða heimkoma eftir kl. 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33,33% álagi skv. gr. 1.6.1 fyrir hvort tilvik.  
Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 55% álagi skv. gr. 1.6.1, án tillits til þess hvenær dags flugið er.  
Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma þannig að 20 mínútna frí jafngildir 33,33% álagi, 33 mínútna frí jafngildir 55% álagi.

## **5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis**

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

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

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

## **5.8 Ferðakostnaðarnefnd**

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

## 6 Aðbúnaður og hollustuhættir

---

### 6.1 Réttur starfsmanna

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

### 6.2 Um vinnustaði

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

### 6.3 Lyf og sjúkragögn

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

### 6.4 Öryggiseftirlit

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

### 6.5 Slysahætta

- 6.5.1 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.

### 6.6 Læknisskoðun

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

## 7 Tryggingar

---

### 7.1 Slysatryggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysatryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingaskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Um skilmála trygginga þessara gilda reglur nr. 30/1990 og nr. 31/1990 sem fjármálaráðherra hefur sett.

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

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 | 932.400 kr. |
| vegna slyss í starfi    | 932.400 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 | 2.856.000 kr. |
| vegna slyss í starfi    | 6.827.100 kr. |

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur  $\frac{1}{3}$  hluti bóta til foreldra en  $\frac{2}{3}$  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 | 3.907.000 kr.  |
| vegna slyss í starfi    | 11.141.400 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 | 932.400 kr.   |
| vegna slyss í starfi    | 2.228.000 kr. |

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

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

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

6. Bætur greiðast aðeins samkvæmt einum af tölulíðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölul. geta komið bætur skv. 4. tölul.



7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

|                         |                |
|-------------------------|----------------|
| vegna slyss utan starfs | 7.510.300 kr.  |
| vegna slyss í starfi    | 19.814.400 kr. |

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

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í mars 2014, 419,7 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í september 2004 miðað við þær breytingar sem hafa orðið á vísitölu neysluverðs frá september 2004, 235,6 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysadegi.

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

7.1.5 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart vátryggða, skulu slysbætur samkvæmt slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

7.1.6 Verði starfsmaður fyrir líkams- eða munatjóni í starfi sínu við að sinna einstaklingi sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, eða sinna einstaklingi sem dæmdur hefur verið til fangelsisvistar eða vistaður í fangelsi eða á stofnun af öðrum orsökum skal honum bætt það tjón sem hann verður fyrir vegna starfs síns.

Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins. Embætti ríkislögmanns fjallar um bótakröfu samkvæmt grein þessari og annast uppgjör bóta í umboði fjármálaráðuneytisins

## 7.2 Farangurstrygging

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

*Sjá „Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum ríkisins“ á vefsíðum fjármálaráðuneytisins – <http://www.fjr.is>.*

## 7.3 Persónulegir munir

7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati eins fulltrúa frá hvorum aðila.

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

## 8 Vinnuföt

---

### 8.1 Einkennis- og hlífðarföt

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

## **9 Afleysingar**

---

### **9.1 Staðgenglar**

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

### **9.2 Launað staðgengilsstarf**

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

### **9.3 Aðrir staðgenglar**

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

## 10 Fræðslumál

---

### 10.1 Nám á grundvelli endurmenntunar-/starfsþróunaráætlunar

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

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

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

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

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

10.1.2 Launagreiðslur í námsleyfi

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

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

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

### 10.2 Launalaust leyfi

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

### 10.3 Starfsmenntunarsjóður

10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í Starfsmenntunarsjóð BSRB sem nemur 0,22% af heildarlaunum félagsmanna.

## 11 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

---

### 11.1 Skilgreining stofnanasamnings

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að tryggja þróun og stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum ráðuneytis og starfsmanna þess. Hann er sérstakur samningur milli ráðuneytis og stéttarfélags um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum ráðuneytis og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur ráðuneyti sérstöðu. Viðræður um stofnanasamning fara fram undir friðarskyldu.

### 11.2 Markmið stofnanasamnings

11.2.1 Að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag ráðuneytis, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum.

Að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi ráðuneytis og stuðla að árangurstengingu launa í samræmi við markmið og stefnu ráðuneytis.

### 11.3 Gerð og framkvæmd stofnanasamnings

11.3.1 Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa sbr. gr. 1.2.1 og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og skyldur sem í starfinu felast auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipurits ráðuneytis/stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags við gerð samningsins. Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa.

Sinni félagsmaður Félags starfsmanna stjórnarráðsins starfi sem jafnframt er samið um í stofnanasamningi annars stéttarfélags við sömu stofnun skal stofnun leitast við að gæta jafnræðis hvað varðar röðunarviðmið og launasetningu fyrir starfið.

11.3.2 Í stofnanasamningi skal einnig semja um hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða mati á persónu- og tímabundnum þáttum, sbr. gr. 1.2.2.

**Persónubundnir þættir sem gera menn hæfari í starfi eru t.d.:**

Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi svo og starfsreynsla.

**Tímabundnir þættir sem koma til greina eru t.d.:**

Viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna.

Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða.

Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfsviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

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

### **11.4.1 Skipan samstarfsnefnda**

11.4.1.1 Hjá ráðuneyti/ráðuneytum skal starfa samstarfsnefnd/samstarfsnefndir, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi eða starfsmönnum annars vegar og ráðuneytum hins vegar.

### **11.4.2 Hlutverk samstarfsnefnda**

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

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

### **11.4.3 Starfshættir samstarfsnefnda**

11.4.3.1 **Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings.** Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi ráðuneytis. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á honum. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Fella skal þær breytingar sem gerðar eru hverju sinni inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

11.4.3.2 **Vegna ágreiningsmála.** Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings til nefndarinnar. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á launasetningu eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

## 12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

---

### 12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni / yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikinda-fjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lög-mæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrann-sókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1-12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993, um almannatryggingar.

### 12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

### **12.3 Starfshæfnisvottorð**

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

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

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

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

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

## **12.6 Skráning veikindadaga**

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

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

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

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

12.8.1 Annað foreldri á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

## **12.9 Samráðsnefnd**

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

## **12.10 Ákvæði til bráðabirgða**

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

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

12.11.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.

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

## 13 Tilhögun fæðingarorlofs

---

### 13.1 Gildissvið

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

### 13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

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

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

13.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins.

13.2.4 Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa, skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

### 13.3 Samkomulag um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna

13.3.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

- 14.4.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,55% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá samkvæmt útreikningi launagreiðanda.

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

- 14.5.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.
- 14.5.2 Hvað varðar brottfall fyrri reglna, endurskoðunarákvæði og gildistöku vísast til samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og launaneftdar sveitarfélaga hins vegar 24.10.2000 um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í framangreindum samtökum.

### **14.6 Starfsendurhæfingarsjóður**

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

## **15 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar**

---

### **15.1 Framlag í séreignarsjóð**

15.1.1 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi framlag á móti með svofelldum hætti:

Frá 1. janúar 2001 skal mótframlag vinnuveitanda vera 1% gegn 2% framlagi starfsmanns.

Frá 1. janúar 2002 skal mótframlag vinnuveitanda vera 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

### **15.2 Gildistaka**

15.2.1 Kafli þessi gildir frá 1. janúar 2001.

## 16 Uppsagnarfrestur

---

### 16.1 Uppsögn á ótímabundnum ráðningarsamningi

#### 16.1.1 Uppsögn á reynslutíma

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

#### 16.1.2 Uppsögn að loknum reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er 3 mánuðir.

#### 16.1.3 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelldu starfi

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

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

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

### 16.2 Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnumanna

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

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

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

## **17 Launaseðill og félagsgjöld**

---

### **17.1 Launaseðill**

17.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnustunda og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar. Ennfremur skal birta uppsafnaðan frítökurétt á launaseðli, sbr. gr. 2.4.5.6.

### **17.2 Félagsgjöld**

17.2.1 Nú óskar félagið eftir því að launagreiðandi sjái um innheimtu félagsgjalda og skal það þá afhenda honum véltæk gögn yfir þá félagsmenn sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem launagreiðandi óskar. Félagsgjöld samkvæmt þessari grein skulu tekin af kaupum félaga 1. hvers mánaðar og skilað fyrir 15. sama mánaðar.

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

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

---

### **18.1 Gildistími**

18.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

### **18.2 Samningsforsendur og atkvæðagreiðsla**

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

Verði samningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er BSRB, fyrir hönd aðildarfélaga sinna, heimilt að segja samningum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Aðilar að samningi þessum skuldbinda sig til að undirgangast þau skilyrði og skuldbindingar sem fram koma í rammasamkomulagi aðila vinnumarkaðarins, er undirritað var þann 27. október 2015, ásamt síðari breytingum. Það felur m.a. í sér að aðilar undirgangast sameiginlega launastefnu til ársloka 2018 og fylgja þeirri framtíðarsýn um meginstoðir nýs íslensks samningalíkans er þar næst samkomulag um.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 18. nóvember 2015 skoðast hann samþykktur.



**Bókanir með samkomulagi  
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs  
og  
Félags starfsmanna Stjórnarráðsins  
6. nóvember 2015**

### Bókun 1

Aðilar gerðu með sér samkomulag í sumar um frestun viðræðna og gáfu sér sameiginlega tíma til loka september til að ljúka samningsgerð. Við úrskurð gerðardóms í framhaldi af lagasetningu í kjaradeilu BHM annars vegar og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga hins vegar skapaðist veruleg óvissa um stöðu kjaraviðræðna almennt. Vegna þessarar alvarlegu stöðu voru teknar upp viðræður milli samningsaðila á vinnumarkaði um leiðir til að ná samræmdri lausn á þessari stöðu. Sú niðurstaða náðist hjá stærstum hluta vinnumarkaðarins og er þessi samningur gerður undir þeim formerkjum. Aðilar hafa orðið ásáttir um að vegna þessa óvissutímabils gildir samningur frá 1. maí 2015.

### Bókun 2

Markmið samningsins er að viðhalda dreifstýringu/stofnanasamningskerfinu í því skyni að efla samkeppnisstöðu ríkisstofnana og auka tækifæri starfsmanna til að hafa áhrif á eigin launapróun, með því að færa launasetningu nær vettvangi og laga hana að þörfum hverrar stofnunar fyrir sig. Leitast verður við að gera stofnanasamningakerfið skilvirkara til að tryggja sameiginlega hagsmuni.

Aðilar eru sammála um að efla þurfi og viðhalda þekkingu þeirra forsendna og markmiða sem liggja að baki því fyrirkomulagi launaákvæðana sem kjarasamningar aðila byggja á. Fyrirkomulag launaákvæðana tengist aðferðafræði heildstæðrar mannauðsstjórnunar og er mikilvægur þáttur í röð samfelldra aðgerða er varða mat á starfi og hvernig það þróast með skipulegum hætti.

Til að tryggja það hafa aðilar orðið ásáttir um að fela starfshópi skipuðum fulltrúum samningsaðila að undirbúa og skipuleggja fræðsluáttak um gerð og inntak stofnanasamninga fyrir stofnanir og stéttarfélag í tengslum við væntanlega endurskoðun þeirra. Starfshópurinn hugi jafnframt að framtíðarfyrirkomulagi slíkrar fræðslu.

Starfshópurinn undirbúi og skipuleggi fræðsluátakið í samstarfi við aðra þar á meðal Fræðslusetrið Starfsmennt.

Markmiðið er að fræðsluátakinu verði lokið fyrir 31. október 2016 og fyrir liggi áætlun um með hvaða hætti þessu starfi verði fram haldið.

### Bókun 3

Aðilar eru sammála um að skipa stýrihóp með fulltrúum ríkis, aðildarfélagi BSRB og fulltrúa frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana, í því augnamiði að setja á laggirnar *ráðgjafamiðstöð/stuðningsteymi* um stofnanasamningsgerð í samstarfi við hlutaðeigandi starfsmenntunarsjóði og/eða fræðslusetur. Ráða skal sérfræðing/-a á sviði stofnanasamningsgerðar til að halda utan um verkefnið. Stuðningsteymið annist fræðslu og ráðgjöf til samstarfsnefnda á stofnunum og eftir atvikum komi að stofnanasamningsgerðinni sjálfri sem utanaðkomandi óháður ráðgjafi. Markmiðið er að auka gæði stofnanasamningsgerðar, efla þátt stofnanasamninga og virkni í starfi stofnana og bæta þekkingu samstarfsnefndanna með það að leiðarljósi að auka gæði opinberrar þjónustu. Fjármögnun þessa verkefnis verði á hendi vísindasjóðs.

Stýrihópnum er heimilt að leita eftir samstarfi við fleiri stéttarfélög.

#### **Bókun 4**

Á undanförunum árum hafa störf félagsmanna FSS þróast og breyst á mörgum vinnustöðum ríkisins og hefur starfsfólkið bæði aflað sér þekkingar og þjálfunar til að takast á við þessi breyttu störf og starfsumhverfi. Þessi aukna færni hefur ekki í öllum tilfellum verið metin sem skyldi til launa. Til að bæta úr þessu eru aðilar sammála um að verja allt að 22 milljónum kr. á ársgrundvelli til að leiðrétta laun tiltekinna hópa innan félagsins samkvæmt nánara samkomulagi. Þá er átt við kostnaðarauka stofnana að meðtöldum launatengdum gjöldum. Breyting samkvæmt þessu tekur gildi 1. janúar 2016.

#### **Bókun 5**

Þann 1. júní 2017 tekur gildi ný launatafla. Til að auðvelda innröðun í nýja töflu samkvæmt endurskoðuðum stofnanasamningum verður heimilt að ráðstafa allt að 59 milljónum kr. á ársgrundvelli til yfirfærslunnar. Þá er átt við kostnaðarauka stofnana að meðtöldum launatengdum gjöldum.

Við vörpun er tryggt að enginn fái minna en sem nemur 4,5% hækkun. Í einhverjum tilvikum gæti þurft að varpa einstaklingi í hærri flokk/þrep en röðunarforsendur gera ráð fyrir. Til að fá frekari hækkun á röðun verður viðkomandi fyrst að uppfylla skilyrði samkvæmt nýjum röðunarforsendum.

#### **Bókun 6**

Aðilar eru sammála um að leita samstarfs um endurskoðun á helstu atriðum 2. kafla kjarasamninga um vinnutíma. Meginmarkmið endurskoðunarinnar er að stuðla að bættu skipulagi vinnutíma og auka sveigjanleika á vinnustöðum ríkisins sem þjóni bæði hagsmunum ríkisins sem atvinnurekanda og starfsfólki þess.

Endurskoðun leiði ekki til kjararýrnunar að öðru jöfnu.

Þegar tillögur liggja fyrir verður tekin ákvörðun um hvort breytingar á kaflanum séu þess eðlis að greiða skuli atkvæði um þær.

#### **Bókun 7**

Samningsaðilar eru sammála um að leita eftir samstarfi við þá aðila sem undirrituðu þann 24. október 2000, samkomulag um tiltekin réttindi starfsmanna, þar á meðal vegna veikinda og slysa. Komið skal á fót nefnd sem falið verði að endurskoða í heild kafla 12 í kjarasamningum aðila þar sem horft verður m.a. til eftirfarandi atriða:

- Endurskoðun á framkvæmd talningar veikindadaga.
- Að brugðist sé við veikindum á vinnustöðum með samræmdum og fyrirsjáanlegum hætti.
- Að tryggja að starfsmaður geti komið til starfa/aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi.
- Að tryggja rétt starfsmanns sem er í ráðningarsambandi og í starfsendurhæfingu hjá Virk til að snúa aftur til starfa.
- Skoða samband iðgjalds í fjölskyldu- og styrktarsjóð og lengdar veikindaréttar.

Stefnt skal að því að tillögur liggja fyrir eigi síðar en 31. desember 2016.

## **Bókun 8**

Aðilar hafa sammælt um að framvegis verði framlag ríkisins vegna félagsmanna Félags starfsmanna Stjórnarráðsins til Starfsmenntunarsjóðs BSRB greitt í nýjan starfmenntunarsjóð FSS. Skilyrði þess að greiðslur taki að berast til sjóðsins er ný skipulagsskrá, samþykkt af fjármála- og efnahagsráðuneyti, og skipun stjórnar. Framlag til sjóðsins er áfram 0,22% af heildarlaunum félaga í FSS.

## **Bókun 9**

Aðilar eru sammála um að endurskoða þurfi fyrirkomulag framlaga til stuðnings við starfsþróun og símenntun félagsmanna Félags starfsmanna Stjórnarráðsins. Til að vinna að því verkefni verður settur á fót starfshópur sem skilgreini m.a. hlutverk, áherslur og markmið sjóða á sviði starfsþróunar og símenntunar, skipulag þeirra og stjórnun.

Markmið starfshópsins er að skapa sameiginlegan vettvang til að vinna að þessum málum á sem hagkvæmasta hátt. Stefnt skal að því að í kjölfarið verði framlög ríkisins til fræðslumála FSS sambærileg við það sem gerist hjá öðrum félögum innan BSRB svo sem SFR. Miðað er við að hópurinn hafi lokið störfum og breytingar komi til framkvæmda 1. júní 2016.

Þegar fyrir liggur hvernig þessu verður fyrirkomið mun ríkið greiða sérstakt stofnframlag að fjárhæð 7 milljónir króna.

**Fylgiskjal I með samkomulagi  
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs  
og  
Félags starfsmanna Stjórnarráðsins  
6. nóvember 2015**

Lágmarkslaun fyrir fullt starf, fullar 173,33 unnar stundir á mánuði (40 stundir á viku), skulu vera sem hér segir fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfellt hjá sömu stofnun:

|                           |             |
|---------------------------|-------------|
| Frá 1. október 2015 ..... | 245.000 kr. |
| Frá 1. júní 2016 .....    | 260.000 kr. |
| Frá 1. júní 2017 .....    | 280.000 kr. |
| Frá 1. júní 2018 .....    | 300.000 kr. |

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum fjárhæðum, en til launa í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hverskonar álags-, aukagreiðslur og yfirvinna, sem fellur til innan ofangreinds vinnutíma.

Laun fyrir vinnu umfram 173,33 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

**Fylgiskjal II með samkomulagi  
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs  
og  
FSS  
6. nóvember 2015**

Launatafla tekur gildi frá 1. maí 2015:

|     | 0       | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       | 7       | 8       |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 001 | 226.406 | 229.340 | 232.274 | 235.208 | 238.142 | 241.076 | 244.009 | 246.943 | 249.877 |
| 002 | 229.340 | 232.347 | 235.355 | 238.362 | 241.369 | 244.376 | 247.384 | 250.391 | 253.398 |
| 003 | 232.347 | 235.429 | 238.512 | 241.594 | 244.677 | 247.759 | 250.842 | 253.924 | 257.006 |
| 004 | 235.429 | 238.588 | 241.748 | 244.907 | 248.067 | 251.226 | 254.386 | 257.545 | 260.705 |
| 005 | 238.588 | 241.826 | 245.065 | 248.303 | 251.542 | 254.780 | 258.019 | 261.257 | 263.546 |
| 006 | 241.826 | 245.145 | 248.465 | 251.784 | 255.104 | 258.423 | 261.742 | 264.112 | 266.431 |
| 007 | 245.145 | 248.547 | 251.950 | 255.352 | 258.755 | 261.207 | 264.609 | 266.062 | 269.464 |
| 008 | 248.547 | 252.034 | 255.522 | 259.009 | 261.547 | 263.284 | 264.822 | 267.409 | 269.896 |
| 009 | 252.034 | 255.609 | 259.183 | 261.808 | 263.632 | 265.257 | 267.932 | 270.506 | 272.181 |
| 010 | 255.609 | 259.273 | 261.987 | 263.901 | 265.615 | 268.279 | 271.043 | 272.807 | 275.471 |
| 011 | 259.273 | 262.079 | 264.084 | 265.890 | 267.745 | 271.501 | 273.356 | 276.112 | 277.868 |
| 012 | 262.079 | 264.178 | 266.078 | 268.027 | 271.877 | 273.826 | 275.676 | 278.525 | 280.575 |
| 013 | 264.178 | 266.174 | 268.219 | 272.165 | 274.211 | 276.157 | 279.102 | 281.248 | 284.194 |
| 014 | 266.174 | 268.318 | 271.463 | 274.507 | 276.551 | 279.596 | 281.840 | 283.884 | 287.929 |
| 015 | 268.318 | 271.563 | 274.709 | 276.854 | 280.000 | 282.345 | 284.491 | 288.636 | 292.782 |
| 016 | 271.563 | 274.812 | 277.061 | 280.310 | 282.759 | 285.008 | 289.257 | 293.507 | 297.756 |
| 017 | 274.812 | 277.167 | 279.623 | 283.078 | 285.433 | 289.789 | 294.144 | 298.499 | 302.854 |
| 018 | 277.167 | 279.731 | 283.295 | 285.760 | 290.224 | 294.688 | 299.152 | 303.616 | 308.080 |
| 019 | 279.731 | 283.407 | 285.983 | 290.558 | 295.134 | 299.710 | 304.286 | 308.861 | 313.437 |
| 020 | 283.407 | 286.097 | 290.787 | 295.478 | 300.168 | 304.858 | 309.548 | 314.238 | 318.934 |
| 021 | 286.097 | 290.904 | 295.712 | 300.519 | 305.327 | 310.134 | 314.942 | 319.778 | 324.720 |
| 022 | 290.904 | 295.832 | 300.759 | 305.687 | 310.614 | 315.542 | 320.519 | 325.584 | 330.650 |
| 023 | 295.832 | 300.883 | 305.934 | 310.984 | 316.035 | 321.152 | 326.345 | 331.537 | 336.729 |
| 024 | 300.883 | 306.060 | 311.237 | 316.414 | 321.672 | 326.994 | 332.315 | 337.638 | 342.960 |
| 025 | 306.060 | 311.367 | 316.673 | 322.071 | 327.526 | 332.982 | 338.436 | 343.892 | 349.346 |
| 026 | 311.367 | 316.806 | 322.344 | 327.936 | 333.527 | 339.119 | 344.710 | 350.353 | 356.031 |
| 027 | 316.806 | 322.484 | 328.215 | 333.946 | 339.678 | 345.409 | 351.295 | 357.730 | 363.011 |
| 028 | 322.484 | 328.359 | 334.233 | 340.108 | 345.982 | 352.100 | 358.695 | 364.137 | 369.579 |
| 029 | 328.359 | 334.380 | 340.402 | 346.423 | 352.760 | 359.520 | 365.127 | 369.580 | 375.286 |
| 030 | 334.380 | 340.552 | 346.724 | 353.266 | 360.195 | 364.817 | 370.592 | 376.511 | 382.488 |
| 031 | 340.552 | 346.878 | 353.614 | 360.716 | 365.511 | 371.459 | 377.587 | 383.743 | 389.380 |
| 032 | 346.878 | 353.790 | 359.917 | 366.042 | 372.169 | 378.505 | 383.053 | 390.709 | 398.489 |
| 033 | 353.790 | 360.099 | 366.407 | 372.728 | 379.258 | 383.996 | 391.877 | 399.850 | 407.825 |
| 034 | 360.099 | 366.594 | 373.115 | 378.643 | 384.767 | 392.873 | 401.047 | 409.220 | 417.395 |
| 035 | 366.594 | 373.313 | 379.039 | 385.361 | 393.689 | 402.068 | 410.447 | 418.824 | 427.204 |
| 036 | 373.313 | 379.242 | 385.767 | 394.319 | 402.907 | 411.495 | 420.083 | 428.670 | 437.257 |
| 037 | 379.242 | 385.975 | 394.747 | 403.551 | 412.352 | 421.157 | 429.959 | 438.760 | 447.564 |
| 038 | 385.975 | 394.968 | 403.991 | 413.013 | 422.036 | 431.061 | 440.084 | 449.105 | 458.128 |
| 039 | 394.968 | 404.217 | 413.466 | 422.713 | 431.961 | 441.210 | 450.457 | 459.707 | 468.956 |
| 040 | 404.217 | 413.696 | 423.175 | 432.656 | 442.135 | 451.614 | 461.094 | 470.574 | 480.052 |
| 041 | 413.696 | 423.412 | 433.128 | 442.845 | 452.562 | 462.279 | 471.994 | 481.710 | 491.425 |
| 042 | 423.412 | 433.373 | 443.332 | 453.291 | 463.250 | 473.211 | 483.168 | 493.129 | 503.087 |
| 043 | 433.373 | 443.580 | 453.789 | 463.999 | 474.207 | 484.414 | 494.622 | 504.832 | 515.040 |
| 044 | 443.580 | 454.045 | 464.507 | 474.972 | 485.434 | 495.898 | 506.362 | 516.826 | 527.288 |
| 045 | 454.045 | 464.769 | 475.494 | 486.218 | 496.944 | 507.670 | 518.393 | 529.118 | 539.845 |
| 046 | 464.769 | 475.762 | 486.754 | 497.747 | 508.742 | 519.734 | 530.727 | 541.720 | 552.714 |
| 047 | 475.762 | 487.029 | 498.299 | 509.566 | 520.834 | 532.104 | 543.370 | 554.639 | 565.906 |
| 048 | 487.029 | 498.580 | 510.130 | 521.679 | 533.229 | 544.779 | 556.330 | 567.879 | 579.429 |
| 049 | 498.580 | 510.417 | 522.257 | 534.096 | 545.935 | 557.773 | 569.610 | 581.451 | 593.289 |
| 050 | 510.417 | 522.552 | 534.687 | 546.822 | 558.957 | 571.091 | 583.226 | 595.360 | 607.495 |
| 051 | 522.552 | 534.991 | 547.430 | 559.867 | 572.306 | 584.743 | 597.181 | 609.619 | 622.057 |
| 052 | 534.991 | 547.740 | 560.489 | 573.238 | 585.987 | 598.734 | 611.484 | 624.232 | 636.981 |

## Launatafla sem gildi frá 1. júní 2016:

|     | 0       | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       | 7       | 8       |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 001 | 241.122 | 244.247 | 247.372 | 250.497 | 253.621 | 256.746 | 259.870 | 262.994 | 266.119 |
| 002 | 244.247 | 247.450 | 250.653 | 253.856 | 257.058 | 260.260 | 263.464 | 266.666 | 269.869 |
| 003 | 247.450 | 250.732 | 254.015 | 257.298 | 260.581 | 263.863 | 267.147 | 270.429 | 273.711 |
| 004 | 250.732 | 254.096 | 257.462 | 260.826 | 264.191 | 267.556 | 270.921 | 274.285 | 277.651 |
| 005 | 254.096 | 257.545 | 260.994 | 264.443 | 267.892 | 271.341 | 274.790 | 278.239 | 280.676 |
| 006 | 257.545 | 261.079 | 264.615 | 268.150 | 271.686 | 275.220 | 278.755 | 281.279 | 283.749 |
| 007 | 261.079 | 264.703 | 268.327 | 271.950 | 275.574 | 278.185 | 281.809 | 283.356 | 286.979 |
| 008 | 264.703 | 268.416 | 272.131 | 275.845 | 278.548 | 280.397 | 282.035 | 284.791 | 287.439 |
| 009 | 268.416 | 272.224 | 276.030 | 278.826 | 280.768 | 282.499 | 285.348 | 288.089 | 289.873 |
| 010 | 272.224 | 276.126 | 279.016 | 281.055 | 282.880 | 285.717 | 288.661 | 290.539 | 293.377 |
| 011 | 276.126 | 279.114 | 281.249 | 283.173 | 285.148 | 289.149 | 291.124 | 294.059 | 295.929 |
| 012 | 279.114 | 281.350 | 283.373 | 285.449 | 289.549 | 291.625 | 293.595 | 296.629 | 298.812 |
| 013 | 281.350 | 283.475 | 285.653 | 289.856 | 292.035 | 294.107 | 297.244 | 299.529 | 302.667 |
| 014 | 283.475 | 285.759 | 289.108 | 292.350 | 294.527 | 297.770 | 300.160 | 302.336 | 306.644 |
| 015 | 285.759 | 289.215 | 292.565 | 294.850 | 298.200 | 300.697 | 302.983 | 307.397 | 311.813 |
| 016 | 289.215 | 292.675 | 295.070 | 298.530 | 301.138 | 303.534 | 308.059 | 312.585 | 317.110 |
| 017 | 292.675 | 295.183 | 297.798 | 301.478 | 303.986 | 308.625 | 313.263 | 317.901 | 322.540 |
| 018 | 295.183 | 297.914 | 301.709 | 304.334 | 309.089 | 313.843 | 318.597 | 323.351 | 328.105 |
| 019 | 297.914 | 301.828 | 304.572 | 309.444 | 314.318 | 319.191 | 324.065 | 328.937 | 333.810 |
| 020 | 301.828 | 304.693 | 309.688 | 314.684 | 319.679 | 324.674 | 329.669 | 334.663 | 339.665 |
| 021 | 304.693 | 309.813 | 314.933 | 320.053 | 325.173 | 330.293 | 335.413 | 340.564 | 345.827 |
| 022 | 309.813 | 315.061 | 320.308 | 325.557 | 330.804 | 336.052 | 341.353 | 346.747 | 352.142 |
| 023 | 315.061 | 320.440 | 325.820 | 331.198 | 336.577 | 342.027 | 347.557 | 353.087 | 358.616 |
| 024 | 320.440 | 325.954 | 331.467 | 336.981 | 342.581 | 348.249 | 353.915 | 359.584 | 365.252 |
| 025 | 325.954 | 331.606 | 337.257 | 343.006 | 348.815 | 354.626 | 360.434 | 366.245 | 372.053 |
| 026 | 331.606 | 337.398 | 343.296 | 349.252 | 355.206 | 361.162 | 367.116 | 373.126 | 379.812 |
| 027 | 337.398 | 343.445 | 349.549 | 355.652 | 361.757 | 367.861 | 374.129 | 380.982 | 386.607 |
| 028 | 343.445 | 349.702 | 355.958 | 362.215 | 368.471 | 374.987 | 382.010 | 387.806 | 393.602 |
| 029 | 349.702 | 356.115 | 362.528 | 368.940 | 375.689 | 382.889 | 388.860 | 393.603 | 399.680 |
| 030 | 356.115 | 362.688 | 369.261 | 376.228 | 383.608 | 388.530 | 394.681 | 400.984 | 407.350 |
| 031 | 362.688 | 369.425 | 376.598 | 384.163 | 389.269 | 395.604 | 402.130 | 408.686 | 414.689 |
| 032 | 369.425 | 376.787 | 383.312 | 389.835 | 396.360 | 403.108 | 407.952 | 416.105 | 424.391 |
| 033 | 376.787 | 383.506 | 390.224 | 396.955 | 403.910 | 408.955 | 417.349 | 425.841 | 434.334 |
| 034 | 383.506 | 390.422 | 397.367 | 403.255 | 409.777 | 418.410 | 427.115 | 435.819 | 444.525 |
| 035 | 390.422 | 397.578 | 403.677 | 410.410 | 419.279 | 428.202 | 437.126 | 446.047 | 454.972 |
| 036 | 397.578 | 403.893 | 410.842 | 419.949 | 429.096 | 438.242 | 447.388 | 456.533 | 465.678 |
| 037 | 403.893 | 411.064 | 420.406 | 429.782 | 439.155 | 448.532 | 457.906 | 467.280 | 476.655 |
| 038 | 411.064 | 420.641 | 430.251 | 439.859 | 449.469 | 459.080 | 468.689 | 478.296 | 487.906 |
| 039 | 420.641 | 430.492 | 440.341 | 450.189 | 460.038 | 469.889 | 479.737 | 489.588 | 499.438 |
| 040 | 430.492 | 440.586 | 450.681 | 460.778 | 470.874 | 480.969 | 491.065 | 501.161 | 511.256 |
| 041 | 440.586 | 450.934 | 461.282 | 471.630 | 481.978 | 492.327 | 502.674 | 513.021 | 523.368 |
| 042 | 450.934 | 461.542 | 472.149 | 482.755 | 493.361 | 503.970 | 514.574 | 525.183 | 535.788 |
| 043 | 461.542 | 472.412 | 483.285 | 494.158 | 505.031 | 515.901 | 526.772 | 537.646 | 548.517 |
| 044 | 472.412 | 483.558 | 494.700 | 505.845 | 516.987 | 528.132 | 539.276 | 550.420 | 561.562 |
| 045 | 483.558 | 494.979 | 506.402 | 517.822 | 529.245 | 540.668 | 552.089 | 563.511 | 574.935 |
| 046 | 494.979 | 506.686 | 518.393 | 530.101 | 541.811 | 553.517 | 565.225 | 576.932 | 588.641 |
| 047 | 506.686 | 518.686 | 530.688 | 542.688 | 554.688 | 566.690 | 578.689 | 590.690 | 602.690 |
| 048 | 518.686 | 530.988 | 543.288 | 555.589 | 567.889 | 580.190 | 592.491 | 604.792 | 617.092 |
| 049 | 530.988 | 543.594 | 556.203 | 568.812 | 581.420 | 594.028 | 606.635 | 619.245 | 631.853 |
| 050 | 543.594 | 556.518 | 569.442 | 582.365 | 595.289 | 608.212 | 621.135 | 634.059 | 646.982 |
| 051 | 556.518 | 569.766 | 583.013 | 596.258 | 609.506 | 622.751 | 635.998 | 649.244 | 662.491 |
| 052 | 569.766 | 583.343 | 596.921 | 610.498 | 624.076 | 637.652 | 651.230 | 664.808 | 678.385 |

## Launatafla sem gildir frá 1. júní 2017:

|     | 0       | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       | 7         | 8         |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|-----------|
| 001 | 255.680 | 262.073 | 268.465 | 274.857 | 281.249 | 287.641 | 294.033 | 300.425   | 306.817   |
| 002 | 261.995 | 268.544 | 275.094 | 281.644 | 288.194 | 294.744 | 301.294 | 307.844   | 314.393   |
| 003 | 268.465 | 275.176 | 281.888 | 288.599 | 295.311 | 302.023 | 308.734 | 315.446   | 322.157   |
| 004 | 275.094 | 281.972 | 288.849 | 295.726 | 302.604 | 309.481 | 316.358 | 323.236   | 330.113   |
| 005 | 281.888 | 288.935 | 295.982 | 303.029 | 310.077 | 317.124 | 324.171 | 331.218   | 338.265   |
| 006 | 288.849 | 296.070 | 303.291 | 310.513 | 317.734 | 324.955 | 332.176 | 339.398   | 346.619   |
| 007 | 295.982 | 303.382 | 310.781 | 318.181 | 325.580 | 332.980 | 340.379 | 347.779   | 355.179   |
| 008 | 303.291 | 310.874 | 318.456 | 326.038 | 333.621 | 341.203 | 348.785 | 356.367   | 363.950   |
| 009 | 310.781 | 318.551 | 326.320 | 334.090 | 341.859 | 349.629 | 357.398 | 365.168   | 372.937   |
| 010 | 318.456 | 326.417 | 334.379 | 342.340 | 350.302 | 358.263 | 366.224 | 374.186   | 382.147   |
| 011 | 326.320 | 334.478 | 342.636 | 350.794 | 358.952 | 367.110 | 375.268 | 383.426   | 391.584   |
| 012 | 334.379 | 342.738 | 351.098 | 359.457 | 367.817 | 376.176 | 384.536 | 392.895   | 401.255   |
| 013 | 342.636 | 351.202 | 359.768 | 368.334 | 376.900 | 385.466 | 394.032 | 402.598   | 411.164   |
| 014 | 351.098 | 359.875 | 368.653 | 377.430 | 386.208 | 394.985 | 403.762 | 412.540   | 421.317   |
| 015 | 359.768 | 368.762 | 377.757 | 386.751 | 395.745 | 404.739 | 413.733 | 422.728   | 431.722   |
| 016 | 368.653 | 377.869 | 387.085 | 396.302 | 405.518 | 414.734 | 423.951 | 433.167   | 442.383   |
| 017 | 377.757 | 387.200 | 396.644 | 406.088 | 415.532 | 424.976 | 434.420 | 443.864   | 453.308   |
| 018 | 387.085 | 396.762 | 406.440 | 416.117 | 425.794 | 435.471 | 445.148 | 454.825   | 464.502   |
| 019 | 396.644 | 406.560 | 416.477 | 426.393 | 436.309 | 446.225 | 456.141 | 466.057   | 475.973   |
| 020 | 406.440 | 416.601 | 426.761 | 436.922 | 447.083 | 457.244 | 467.405 | 477.566   | 487.727   |
| 021 | 416.477 | 426.888 | 437.300 | 447.712 | 458.124 | 468.536 | 478.948 | 489.360   | 499.772   |
| 022 | 426.761 | 437.431 | 448.100 | 458.769 | 469.438 | 480.107 | 490.776 | 501.445   | 512.114   |
| 023 | 437.300 | 448.233 | 459.165 | 470.098 | 481.030 | 491.963 | 502.895 | 513.828   | 524.760   |
| 024 | 448.100 | 459.302 | 470.505 | 481.707 | 492.910 | 504.112 | 515.315 | 526.517   | 537.719   |
| 025 | 459.165 | 470.645 | 482.124 | 493.603 | 505.082 | 516.561 | 528.040 | 539.519   | 550.999   |
| 026 | 470.505 | 482.267 | 494.030 | 505.792 | 517.555 | 529.318 | 541.080 | 552.843   | 564.605   |
| 027 | 482.124 | 494.177 | 506.230 | 518.283 | 530.336 | 542.389 | 554.442 | 566.495   | 578.548   |
| 028 | 494.030 | 506.381 | 518.731 | 531.082 | 543.433 | 555.784 | 568.134 | 580.485   | 592.836   |
| 029 | 506.230 | 518.886 | 531.541 | 544.197 | 556.853 | 569.509 | 582.164 | 594.820   | 607.476   |
| 030 | 518.731 | 531.700 | 544.668 | 557.636 | 570.604 | 583.573 | 596.541 | 609.509   | 622.478   |
| 031 | 531.541 | 544.830 | 558.118 | 571.407 | 584.696 | 597.984 | 611.273 | 624.561   | 637.850   |
| 032 | 544.668 | 558.285 | 571.901 | 585.518 | 599.135 | 612.751 | 626.368 | 639.985   | 653.601   |
| 033 | 558.118 | 572.071 | 586.024 | 599.977 | 613.930 | 627.883 | 641.836 | 655.789   | 669.742   |
| 034 | 571.901 | 586.199 | 600.496 | 614.794 | 629.091 | 643.389 | 657.686 | 671.984   | 686.281   |
| 035 | 586.024 | 600.675 | 615.326 | 629.976 | 644.627 | 659.277 | 673.928 | 688.579   | 703.229   |
| 036 | 600.496 | 615.509 | 630.521 | 645.534 | 660.546 | 675.558 | 690.571 | 705.583   | 720.596   |
| 037 | 615.326 | 630.709 | 646.092 | 661.475 | 676.858 | 692.241 | 707.624 | 723.008   | 738.391   |
| 038 | 630.521 | 646.284 | 662.047 | 677.810 | 693.573 | 709.336 | 725.099 | 740.862   | 756.625   |
| 039 | 646.092 | 662.244 | 678.396 | 694.549 | 710.701 | 726.853 | 743.006 | 759.158   | 775.310   |
| 040 | 662.047 | 678.598 | 695.150 | 711.701 | 728.252 | 744.803 | 761.354 | 777.905   | 794.457   |
| 041 | 678.396 | 695.356 | 712.316 | 729.276 | 746.236 | 763.196 | 780.156 | 797.116   | 814.076   |
| 042 | 695.150 | 712.528 | 729.907 | 747.286 | 764.664 | 782.043 | 799.422 | 816.801   | 834.179   |
| 043 | 712.316 | 730.124 | 747.932 | 765.740 | 783.548 | 801.356 | 819.164 | 836.972   | 854.780   |
| 044 | 729.907 | 748.155 | 766.402 | 784.650 | 802.898 | 821.145 | 839.393 | 857.641   | 875.888   |
| 045 | 747.932 | 766.630 | 785.329 | 804.027 | 822.725 | 841.424 | 860.122 | 878.820   | 897.519   |
| 046 | 766.402 | 785.562 | 804.722 | 823.883 | 843.043 | 862.203 | 881.363 | 900.523   | 919.683   |
| 047 | 785.329 | 804.962 | 824.595 | 844.228 | 863.862 | 883.495 | 903.128 | 922.761   | 942.394   |
| 048 | 804.722 | 824.841 | 844.959 | 865.077 | 885.195 | 905.313 | 925.431 | 945.549   | 965.667   |
| 049 | 824.595 | 845.210 | 865.825 | 886.440 | 907.055 | 927.670 | 948.284 | 968.899   | 989.514   |
| 050 | 844.959 | 866.083 | 887.207 | 908.330 | 929.454 | 950.578 | 971.702 | 992.826   | 1.013.950 |
| 051 | 865.825 | 887.471 | 909.116 | 930.762 | 952.407 | 974.053 | 995.699 | 1.017.344 | 1.038.990 |

## Launatafla sem gildir frá 1. júní 2018:

|     | 0       | 1       | 2       | 3       | 4       | 5         | 6         | 7         | 8         |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 001 | 263.351 | 269.935 | 276.518 | 283.102 | 289.686 | 296.270   | 302.854   | 309.437   | 316.021   |
| 002 | 269.854 | 276.601 | 283.347 | 290.093 | 296.840 | 303.586   | 310.333   | 317.079   | 323.825   |
| 003 | 276.518 | 283.431 | 290.344 | 297.257 | 304.170 | 311.083   | 317.996   | 324.909   | 331.822   |
| 004 | 283.347 | 290.431 | 297.514 | 304.598 | 311.682 | 318.765   | 325.849   | 332.933   | 340.017   |
| 005 | 290.344 | 297.603 | 304.862 | 312.120 | 319.379 | 326.637   | 333.896   | 341.155   | 348.413   |
| 006 | 297.514 | 304.952 | 312.390 | 319.828 | 327.266 | 334.704   | 342.142   | 349.579   | 357.017   |
| 007 | 304.862 | 312.483 | 320.105 | 327.726 | 335.348 | 342.969   | 350.591   | 358.212   | 365.834   |
| 008 | 312.390 | 320.200 | 328.010 | 335.819 | 343.629 | 351.439   | 359.249   | 367.058   | 374.868   |
| 009 | 320.105 | 328.107 | 336.110 | 344.113 | 352.115 | 360.118   | 368.120   | 376.123   | 384.126   |
| 010 | 328.010 | 336.210 | 344.410 | 352.610 | 360.811 | 369.011   | 377.211   | 385.411   | 393.612   |
| 011 | 336.110 | 344.513 | 352.915 | 361.318 | 369.721 | 378.124   | 386.526   | 394.929   | 403.332   |
| 012 | 344.410 | 353.020 | 361.631 | 370.241 | 378.851 | 387.461   | 396.072   | 404.682   | 413.292   |
| 013 | 352.915 | 361.738 | 370.561 | 379.384 | 388.207 | 397.030   | 405.853   | 414.676   | 423.498   |
| 014 | 361.631 | 370.671 | 379.712 | 388.753 | 397.794 | 406.835   | 415.875   | 424.916   | 433.957   |
| 015 | 370.561 | 379.825 | 389.089 | 398.353 | 407.617 | 416.881   | 426.145   | 435.409   | 444.673   |
| 016 | 379.712 | 389.205 | 398.698 | 408.191 | 417.683 | 427.176   | 436.669   | 446.162   | 455.655   |
| 017 | 389.089 | 398.816 | 408.544 | 418.271 | 427.998 | 437.725   | 447.453   | 457.180   | 466.907   |
| 018 | 398.698 | 408.665 | 418.633 | 428.600 | 438.568 | 448.535   | 458.502   | 468.470   | 478.437   |
| 019 | 408.544 | 418.757 | 428.971 | 439.184 | 449.398 | 459.612   | 469.825   | 480.039   | 490.252   |
| 020 | 418.633 | 429.099 | 439.564 | 450.030 | 460.496 | 470.962   | 481.428   | 491.893   | 502.359   |
| 021 | 428.971 | 439.695 | 450.419 | 461.144 | 471.868 | 482.592   | 493.317   | 504.041   | 514.765   |
| 022 | 439.564 | 450.553 | 461.543 | 472.532 | 483.521 | 494.510   | 505.499   | 516.488   | 527.477   |
| 023 | 450.419 | 461.680 | 472.940 | 484.201 | 495.461 | 506.722   | 517.982   | 529.243   | 540.503   |
| 024 | 461.543 | 473.081 | 484.620 | 496.158 | 507.697 | 519.235   | 530.774   | 542.313   | 553.851   |
| 025 | 472.940 | 484.764 | 496.587 | 508.411 | 520.234 | 532.058   | 543.881   | 555.705   | 567.528   |
| 026 | 484.620 | 496.735 | 508.851 | 520.966 | 533.082 | 545.197   | 557.313   | 569.428   | 581.544   |
| 027 | 496.587 | 509.002 | 521.417 | 533.831 | 546.246 | 558.661   | 571.076   | 583.490   | 595.905   |
| 028 | 508.851 | 521.572 | 534.293 | 547.014 | 559.736 | 572.457   | 585.178   | 597.900   | 610.621   |
| 029 | 521.417 | 534.452 | 547.488 | 560.523 | 573.558 | 586.594   | 599.629   | 612.665   | 625.700   |
| 030 | 534.293 | 547.651 | 561.008 | 574.365 | 587.723 | 601.080   | 614.437   | 627.795   | 641.152   |
| 031 | 547.488 | 561.175 | 574.862 | 588.549 | 602.236 | 615.924   | 629.611   | 643.298   | 656.985   |
| 032 | 561.008 | 575.033 | 589.058 | 603.083 | 617.109 | 631.134   | 645.159   | 659.184   | 673.209   |
| 033 | 574.862 | 589.234 | 603.605 | 617.977 | 632.348 | 646.720   | 661.091   | 675.463   | 689.834   |
| 034 | 589.058 | 603.785 | 618.511 | 633.238 | 647.964 | 662.691   | 677.417   | 692.143   | 706.870   |
| 035 | 603.605 | 618.695 | 633.785 | 648.875 | 663.966 | 679.056   | 694.146   | 709.236   | 724.326   |
| 036 | 618.511 | 633.974 | 649.437 | 664.900 | 680.362 | 695.825   | 711.288   | 726.751   | 742.213   |
| 037 | 633.785 | 649.630 | 665.475 | 681.319 | 697.164 | 713.009   | 728.853   | 744.698   | 760.542   |
| 038 | 649.437 | 665.673 | 681.909 | 698.144 | 714.380 | 730.616   | 746.852   | 763.088   | 779.324   |
| 039 | 665.475 | 682.111 | 698.748 | 715.385 | 732.022 | 748.659   | 765.296   | 781.933   | 798.570   |
| 040 | 681.909 | 698.956 | 716.004 | 733.052 | 750.099 | 767.147   | 784.195   | 801.243   | 818.290   |
| 041 | 698.748 | 716.217 | 733.686 | 751.154 | 768.623 | 786.092   | 803.561   | 821.029   | 838.498   |
| 042 | 716.004 | 733.904 | 751.804 | 769.704 | 787.604 | 805.504   | 823.405   | 841.305   | 859.205   |
| 043 | 733.686 | 752.028 | 770.370 | 788.712 | 807.054 | 825.396   | 843.739   | 862.081   | 880.423   |
| 044 | 751.804 | 770.599 | 789.394 | 808.190 | 826.985 | 845.780   | 864.575   | 883.370   | 902.165   |
| 045 | 770.370 | 789.629 | 808.889 | 828.148 | 847.407 | 866.666   | 885.926   | 905.185   | 924.444   |
| 046 | 789.394 | 809.129 | 828.864 | 848.599 | 868.334 | 888.069   | 907.804   | 927.538   | 947.273   |
| 047 | 808.889 | 829.111 | 849.333 | 869.555 | 889.777 | 910.000   | 930.222   | 950.444   | 970.666   |
| 048 | 828.864 | 849.586 | 870.307 | 891.029 | 911.751 | 932.472   | 953.194   | 973.915   | 994.637   |
| 049 | 849.333 | 870.566 | 891.800 | 913.033 | 934.266 | 955.500   | 976.733   | 997.966   | 1.019.200 |
| 050 | 870.307 | 892.065 | 913.823 | 935.580 | 957.338 | 979.096   | 1.000.853 | 1.022.611 | 1.044.369 |
| 051 | 891.800 | 914.095 | 936.390 | 958.685 | 980.980 | 1.003.275 | 1.025.570 | 1.047.865 | 1.070.160 |