

# KJARASAMNINGUR

Reykjavíkurborgar

og

Visku – stéttarfélags

**Gildir frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028**

***Sá texti sem í þessum kjarasamningi er afmarkaður með ramma er ekki samningstexti heldur settur til skýringar.***

## EFNISYFIRLIT:

1	KAUP.....	5
2	VINNUTÍMI .....	11
3	MATAR- OG KAFFITÍMAR .....	21
4	ORLOF .....	24
5	FERÐIR OG GISTING .....	26
6	VERKFÆRI OG HLÍÐARFATNAÐUR.....	27
7	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR.....	28
8	TRYGGINGAR.....	29
9	RÉTTINDI OG SKYLDUR.....	31
10	RÉTTUR STARFSMANNA Í FÆÐINGARORLOFI.....	35
11	RÉTTUR STARFSMANNA VEGNA VEIKINDA OG SLYSA.....	36
12	ENDURMENNTUN, EFTIRMENNTUN .....	40
13	AFLEYSINGAR.....	41
14	IÐGJALDAGREIÐSLUR OG LAUNASEÐILL .....	42
15	TRÚNAÐARMENN .....	44
16	SAMSTARFSNEFND.....	46
17	GILDISTÍMI.....	47
	BÓKANIR.....	48
	FYLGISKJAL I: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA.....	54
	FYLGISKJAL II: SAMKOMULAG UM ÚTFÆRSLU VINNUTÍMA VAKTAVINNUFÓLKSS	56
	FYLGISKJAL III: SAMKOMULAG UM SKRIFLEGA RÁÐNINGARSAMNINGA .....	68
	FYLGISKJAL VI: SAMKOMULAG UM INNLEIÐINGU HÆFNISMATS OG HÆFNISLAUNA.....	70
	FYLGISKJAL V: VINNUTÍMASAMNINGUR .....	71
	FYLGISKJAL A: LAUNATÖFLUR Á SAMNINGSTÍMANUM .....	76
	FYLGISKJAL B: LAUNATÖFLUR Á SAMNINGSTÍMANUM .....	88

## **0.1 Markmið samningsaðila**

- 0.1.1** Samningsaðilar eru sammála um það langtímamarkmið að greiða sömu laun fyrir jafnverðmæt störf hjá Reykjavíkurborg. Með innleiðingu á jafnlaunastaðli ÍST 85:2012 skuldbindur Reykjavíkurborg sig til þess að koma upp, skjalfesta, innleiða, viðhalda og bæta stöðugt stjórnun jafnlaunakerfisins í samræmi við kröfur jafnlaunastaðals. Samningsaðilar eru sammála um að meta störf á grundvelli starfsmatskerfis samningsaðila (SAMSTARF).
- 0.1.2** Samningsaðilar eru sammála því markmiði að hlúa að heilsu starfsfólks Reykjavíkurborgar og starfsumhverfi. Aðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og vinnustaða Reykjavíkurborgar með breyttu skipulagi vinnutíma.
- 0.1.3** Samningsaðilar eru sammála um að stuðlað verði að skýrum hvötum fyrir starfsmenn til að þróast í starfi, efla fagmennsku þeirra og bæta þjónustu borgarinnar við almenning.
- 0.1.4** Samningsaðilar eru sammála um að rýna og endurskoða matskerfi til að meta hæfni starfsmanna í því skyni að þróa og eftir atvikum útvíkka grundvöll hæfnislauna.

# 1 Kaup

---

## 1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd skv. meðfylgjandi launatöflum í fylgiskjöllum A og B þar sem mánaðarlaun taka eftirfarandi hlutfallshækkunum með krónutöluhækkun að lágmarki á samningstímanum. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu:

1.apríl 2024	3,25% eða 23.750 kr.
1.apríl 2025	3,50% eða 23.750 kr.
1.apríl 2026	3,50% eða 23.750 kr.
1.apríl 2027	3,50% eða 23.750 kr.

### Persónuálag tekur eftirfarandi breytingum á samningstímanum:

Frá 1. apríl 2024 – 1,6%

Frá 1. apríl 2025 – 1,7%

Frá 1. apríl 2026 – 1,75%

Frá 1. apríl 2027 – 1,8%

Starfsmönnum stendur til boða val milli leiðar A og leiðar B við ofangreindar kjarasamningsbundnar hækkanir launa, skv. eftirfarandi:

**Leið A.** Iðgjaldagreiðslur í vísindasjóð skv. gr. 12.4.1 og 14.6 haldast óbreyttar og laun taki mið af launatöflum A1–A4 í fylgiskjali A.

**Leið B.** Starfsmaður velur að iðgjaldagreiðslur í vísindasjóð skv. gr. 12.4.1 og 14.6 falli niður og samhliða taki laun viðkomandi mið af launatöflum B1–B4 í fylgiskjali B.

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

Starfsmönnum skal heimilt að tilkynna um val skv. ofangreindu til launaskrifstofu fyrir 15. febrúar ár hvert og tekur þá breytt fyrirkomulag launa- og iðgjaldagreiðslna gildi frá og með 1. apríl það ár. Tilkynna skal um val á þar til gerðu eyðublaði, sbr. bókun 7.

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 til loka starfstíma.

*Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 1.1.2 og verður svohljóðandi:*

Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

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

## 1.2 Röðun í launaflokka

### 1.2.1 Starfslaun

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

1.2.1.2 Þegar stofnað er nýtt starf skal samstarfsnefnd ákvarða röðun þess til starfslauna til bráðabirgða. Þegar starfinu hefur verið gegnt í 6 mánuði skal það metið í starfsmatskerfi samningsaðila og því raðað til starfslauna í samræmi við matsniðurstöðuna.

**Skýring:** Ef starfsmat leiðir síðar í ljós að nýju starfi hefur verið of lágt raðað í upphafi til starfslauna ber að leiðrétta það með afturvirkum hætti. Hafi starfi hins vegar verið of hátt raðað í upphafi þá heldur starfsmaður þeirri einstaklingsbundnu röðun en starfinu er raðað miðað við matsniðurstöður. Of há einstaklingsbundin röðun kemur á móti röðun skv. 1.2.2.

1.2.1.3 Starfslýsingar skulu vera til fyrir öll störf og farið er yfir þær í árlegum starfsþróunarsamtölum starfsmanna og yfirmanna.

Í starfslýsingu eiga að koma fram upplýsingar um alla meginþætti starfs og skilgreining á ábyrgðarsviði og skyldum, þannig að ljóst sé hvaða kröfur eru gerðar til starfsmanns og hvaða viðfangsefnum honum er ætlað að sinna.

1.2.1.4 Óski stofnun eða starfsmaður eftir endurmati á starfi skal það erindi sent starfsmatsnefnd, sbr. starfsreglur starfsmatsnefndar.

1.2.1.5 Starfslaun eru ákveðin samkvæmt eftirfarandi tengireglu á milli starfsmatsstiga og launaflokka:

Tengiregla frá og með 1. apríl 2020:

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

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

### 1.2.2 Einstaklingsbundin laun

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

#### 1.2.2.2 Fagreynsla, starfsreynsla og símenntun

Gert er ráð fyrir að hver stofnun/fyrirtæki setji fram starfsþróunaráætlun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinni í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfsmannastefnu Reykjavíkurborgar.

Fagreynsla og starfsreynsla er metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella
- Eftir 2ja ára faglega reynslu í starfsgrein sinni raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella
- Eftir 3ja ára faglega reynslu í starfsgrein sinni raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella
- Eftir 5 ára faglega reynslu í starfsgrein sinni raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella

- Eftir 7 ára faglega reynslu í starfsgrein sinni raðast starfsmaður 1 þrepi i ofar en ella
- Eftir 9 ára faglega reynslu í starfsgrein sinni raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella

Launaprep/persónuálag, sjá grein 1.1.1, reiknast á grunnþrep launaflokks í launatöflu. Persónuálag fyrir fagreymslu og starfsreynslu getur mest numið samtals 6 þrepum.

Til þess að fá fagreymslu í starfsgrein metna þarf starfsmaður að leggja fram gögn sem staðfesta þann starfstíma sé þess óskað. Einungis er metin fagreymslu í viðkomandi starfsgrein sem aflað er eftir að formlegu grunnnámi á háskólastigi lýkur.

#### 1.2.2.3 Persónuálag vegna menntunar á háskólastigi

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

- Vegna diplómanáms (60 ECTS einingar) fær starfsmaður 1 þrep
- Vegna 4ra ára grunnnáms (240 ECTS einingar) fær starfsmaður 1 þrep
- Vegna meistaraþrófs fær starfsmaður 2 þrep
- Vegna doktorsþrófs fær starfsmaður 2 þrep

Launaprep/persónuálag, sjá grein 1.1.1, skv. ofangreindu reiknast á grunnþrep launaflokks í launatöflu, sjá launatöflur í fylgiskjali. Persónuálag skv. þessari grein er að hámarki 4 þrep.

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

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

*Sjá Fylgiskjal IV með kjarasamningi þessum.*

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

Ekki er heimilt að greiða starfsmanni sem hefur samning um önnur laun á grundvelli 1.1.3. launaflokka vegna hæfni skv. 1.2.2.4.

### 1.3 Tímakaup í dagvinnu

- 1.3.1 Tímakaup í hverjum launaflokki er 0,615% af launaflokki og launaprepi starfsmanns miðað við starfslaun að viðbættum einstaklingsbundnum launum.

*Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 1.3.1 og verður svohljóðandi:*

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

Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana 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. Lífeyrispegum sem vinna hluta úr starfi.

#### 1.4 Tímakaup í yfirvinnu

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1	Kl. 08.00–17.00	mánudaga – föstudaga
Yfirvinna 2	Kl. 17.00–08.00	mánudaga – föstudaga
Yfirvinna 2	Kl. 00.00–24.00	laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga

Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð).

*Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 1.4.1 og verður svohljóðandi:*

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1	kl. 08.00–17.00	mánudaga – föstudaga
Yfirvinna 2	kl. 17.00–08.00	mánudaga – föstudaga
Yfirvinna 2	kl. 00.00–24.00	laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga

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

- 1.4.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum.
- 1.4.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 1.4.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.
- 1.4.5 Heimilt er að greiða forstöðumanni og aðstoðarforstöðumanni stofnunar sérstaka þóknun fyrir yfirvinnu, sé yfirvinna nauðsynleg vegna anna í starfi. Slík yfirvinnuþóknun skal ákveðin af kjarapróunardeild í samráði við viðkomandi forstöðumenn og stjórn félagsins.

#### 1.5 Álagsgreiðslur – vaktaálag

- 1.5.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3.1.

Vaktaálag skal vera:

33,33%	kl. 17:00–24:00	mánudaga – fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00–24:00	föstudaga
55,00%	kl. 00:00–08:00	mánudaga – föstudaga
55,00%	kl. 00:00–24:00	lau., sun. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00–24:00	stórhátíðardaga sbr. grein 2.1.4.3

Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.



Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 1.6.1 og verður svohljóðandi:

Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3.1.

Vaktaálag skal vera:

33,33%	kl. 17:00–24:00	mánudaga – fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00–24:00	föstudaga
65,00%	kl. 00:00–08:00	þriðjudaga – föstudaga
55,00%	kl. 08:00–24:00	laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
75,00%	kl. 00:00–08:00	laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga
120,00%	kl. 00:00–24:00	stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00–24:00 á aðfangadag og gamlársdag og kl. 00:00–08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.5.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af tímakaupi í dagvinnu með eftirtöldum hætti:

33,33%	kl. 17:00–24:00	mánudaga – fimmtudaga
45,00%	kl. 17:00–24:00	föstudaga
45,00%	kl. 00:00–08:00	mánudaga
33,33%	kl. 00:00–08:00	þriðjudaga – föstudaga
45,00%	kl. 00:00–24:00	lau., sun. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00–24:00	stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3

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

Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 1.6.2 og verður svohljóðandi:

Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3.1 með eftirtöldum hætti:

33,33%	kl. 17:00–24:00	mánudaga – fimmtudaga
45,00%	kl. 17:00–24:00	föstudaga
45,00%	kl. 00:00–08:00	mánudaga
33,33%	kl. 00:00–08:00	þriðjudaga – föstudaga
45,00%	kl. 00:00–24:00	laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

120,00% kl. 00:00–24:00 stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00–24:00 á aðfangadag og gamlársdag og kl. 00:00–08:00 á jóladag og nýársdag er 165,00% álag

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

1.5.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi, skv. gr. 1.5.1.

1.5.4 Greiðsla fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili skv. gr. 2.2.1 er með 33,33% álag.

## 1.6 Desemberuppbót

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

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

1.6.3 Desemberuppbót er eftirfarandi:

Á árinu 2024	119.000 kr.
Á árinu 2025	123.000 kr.
Á árinu 2026	127.000 kr.
Á árinu 2027	132.000 kr.

## 2 Vinnutími

---

### 2.1 Almenn

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

*Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 2.1.1 og verður svohljóðandi:*

Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir.

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. Sömuleiðis er samningsaðilum heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum og um ákveðið frjálsræði um hvenær vinnuskyldu skuli gegnt, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1 og um tilflutning vinnuskyldu milli vikna og árstíða.

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

#### 2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

- |                            |                                       |
|----------------------------|---------------------------------------|
| 1. Nýársdagur              | 10. Hvítasunnudagur                   |
| 2. Skírdagur               | 11. Annar í hvítasunnu                |
| 3. Föstudagurinn langi     | 12. 17. júní                          |
| 4. Laugardagur fyrir páska | 13. Frídagur verslunarmanna           |
| 5. Páskadagur              | 14. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00 |
| 6. Annar í páskum          | 15. Jóladaur                          |
| 7. Sumardagurinn fyrsti    | 16. Annar í jólum                     |
| 8. 1. maí                  | 17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00      |
| 9. Uppstigningardagur      |                                       |

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

- |                        |                                      |
|------------------------|--------------------------------------|
| 1. Nýársdagur          | 5. 17. júní                          |
| 2. Föstudagurinn langi | 6. Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00 |
| 3. Páskadagur          | 7. Jóladaur                          |
| 4. Hvítasunnudagur     | 8. Gamlársdagur eftir kl. 12:00      |

#### 2.1.5 Hugtök og skilgreiningar

2.1.5.1 Dagvinnumenn teljast þeir sem inna vinnuskyldu sína af hendi innan marka dagvinnu, sbr. 2.2.1. Dagvinnumenn geta tekið að sér yfirvinnu skv. 2.3 eða verið á bakvöktum skv. 2.4.

2.1.5.2 Þeir starfsmenn sem vinna reglubundna vinnu sem að hluta eða öllu leyti fellur utan dagvinnutímabils skv. 2.2.1 og 2.2.3 skulu fá greitt álag á þær vinnustundir skv. 1.5.1.

*Slík störf eru m.a. á bókasöfnum og leikskólum sem hafa opnunartíma utan dagvinnumarka.*

2.1.5.3 Vaktavinnnumenn teljast þeir sem hafa vinnuskyldu sem skipt er niður samkvæmt fyrir fram ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum, þannig að vikulegir frídagar þess flytjast til, jafnvel þótt daglegur vinnutími þess sé alltaf hinn sami. Fer um vinnutíma þeirra samkvæmt 2.5.

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

## 2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00–17:00 frá mánudegi til föstudags.
- 2.2.2 Forstöðumanni stofnunar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00–18:00 á virkum dögum. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.
- 2.2.3 Starfsmaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1 skal fá greitt álag skv. gr. 1.5.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. gr. 2.2.1, að ósk starfsmanna, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

*Almennt gildir að þegar vinna starfsmanna er skipulögð þannig að hluti vinnuskyldu er inntur af hendi utan dagvinnumarka, þá skal greitt álag skv. 1.5.1. Í þeim tilvikum að samkomulag sé gert við starfsmenn að þeirra ósk um að þeir. vinni hluta vinnuskyldu utan dagvinnumarka þá skal ekki greitt álag á þær vinnustundir sem falla utan dagvinnumarka.*

## 2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns, svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu, þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna, sem unnin er á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum, skv. 2.1.4.2 og 2.1.4.3 greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.4.1. og 1.4.2 nema vinnan falli undir ákvæði 2.5.7 um vetrarfrí vaktavinnustarfsmanna.
- 2.3.3 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst, nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.3.3.1 Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00:00–08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00–24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 gr. 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup skv. gr. 1.4.1 eða 1.4.2 fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar við unninn tíma.
- 2.3.3.2 Ef útkall sem raskar ró starfsmanns á tímabilinu frá kl. 00:00 til 06:00 er afturkallað, skal greiða starfsmanni yfirvinnukaup fyrir eina klukkustund.
- 2.3.3.3 Starfsmannafundir eru undanþegnir reglu um greiðslu fyrir útkall skv. gr. 2.3.3, enda skal yfirmaður skipuleggja starfsmannafundi að minnsta kosti 3 mánuði fram í tímann, að öðrum kosti fer eftir gr. 2.3.3. Greiða skal yfirvinnu fyrir hvern fund, sem haldinn er utan dagvinnumarka, að lágmarki 2 klst. en ella þann tíma sem fundurinn stendur. Heimilt er að bæta þessum tíma við hjá hlutastarfsmönnum til uppfyllingar vinnuskyldu.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem hér segir:
- 2.3.4.1 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.4.2 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi verið haft samráð við starfsmann áður en sú vinna hófst.

Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 2.3.4.2 og verður svohljóðandi:

Reglubundin vinna dagvinnumanna innan dagvinnumarka, í einn mánuð eða lengur, allt að vinnuskyldu miðað við fullt starf, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst. Það sama gildir um reglubundna vinnu vaktavinnumanna, að uppfylltum sömu skilyrðum, óháð því hvenær sólarhrings sú vinna fer fram.

*Því er beint til stofnana að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli enda sé yfirvinna reglubundin eða fyrirséð.*

- 2.3.5 Öll yfirvinna skal greidd eftir á einu lagi fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglum um yfirvinnugreiðslur í veikindum.
- 2.3.6 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd skv. tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 2.3.7 Þegar starfsmaður annast skjólstæðinga á ferðalögum, skal hver vinnudagur reiknaður allt að 12 klst. Að auki ber að greiða 4 klst. vegna eftirlitsstarfa með skjólstæðingum vegna næturgistingar á ferðastað. Ef starfsmaður er einn á ferð með skjólstæðingi og annast hann einn skal greitt fyrir þá sólarhringa alla. Ef starfsmaður fer í ferðalag (með skjólstæðingi) að beiðni yfirmanns á frídegi sínum skal hann bættur með öðrum frídegi eða greiðslu yfirvinnu.
- 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.
- 2.3.9 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitenda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis vera með eftirfarandi hætti:
  - 2.3.9.1 Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og/eða heimkoma eftir kl. 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33,33% álagi fyrir hvort tilvik.
  - 2.3.9.2 Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 33,33% álagi.
  - 2.3.9.3 Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma sbr. grein 2.3.9.

## **2.4 Bakvaktir**

- 2.4.1 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. 1.5.2.
- 2.4.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt, 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi fyrir hverja klukkustund, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi fyrir hverja klukkustund og 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi fyrir hverja klukkustund.

Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 2.4.2 og verður svohljóðandi:

Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 72 mínútna frí jafngildir 120% vaktaálagi og 99 mínútna frí jafngildir 165% vaktaálagi.

- 2.4.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.

- 2.4.4 Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Ávinnslutímabilið er almanaksárið, þ.e. 1. janúar til og með 31. desember.

*Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 2.4.4 og verður svohljóðandi:*

Fyrir reglubundna bakvakt, sem skipulögð er allt árið, skal veita frí sem svarar mest 80 klst. fyrir hverjar 1200 klst. á bakvakt. Frí þetta skal veita hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Bakvaktafrí er að hámarki 80 stundir vegna ákvæðis 2.5.4 þótt bakvaktastundir séu fleiri en 1200. Leitast skal við að taka bakvaktafrí samhliða ávinnslu og svo fljótt sem unnt er.

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

- 2.4.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktarstundir á ári eru taldar, sbr. gr. 2.4.4.
- 2.4.6 Leyfi skv. gr. 2.4.4 má veita hvenær árs sem er en hvorki er heimilt að flytja það milli ára né bæta því við sumarleyfi. Heimilt er að semja við starfsmann um greiðslu í stað fría samkvæmt grein 2.4.4. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt grein 1.3.1.
- 2.4.7 Heimilt er samningsaðilum að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktagreiðslur en um getur í grein 2.4.1 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktagreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.
- 2.4.8 Ákvörðun um að taka upp bakvaktir og slíta þeim skal tekin og tilkynnt starfsmönnum með minnst tveggja vikna fyrirvara.

## **2.5 Vaktavinna**

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

*Sjá skilgreiningu á vaktavinnuönnum í gr. 2.1.5.3*

- 2.5.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt vaktskrá hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Sé vaktskrá breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu. Hér er eingöngu átt við skipulega / reglubundna vakt en ekki aukavakt.

*Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 2.5.2 og verður svohljóðandi:*

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

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

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

- 2.5.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt, að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.5.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4–10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.

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

- 2.5.5 Þar sem nauðsyn er samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.5.6 Þeir sem vinna vaktavinnu, skulu í viku hverri fá 2 samfellda frídaga þannig að næturfrí komi fyrir og eftir frídagana. Heimilt er starfsmönnum að semja um að frídagarnir séu veittir hvor í sínu lagi þó þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídagana eða eigi skemmri tími en 36 klst. samfellt fyrir hvorn dag. Heimilt er í samráði við starfsmann og stéttarfélagið að flytja frídaga milli vikna.

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

- 2.5.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.5.8 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.5.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

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

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

*Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 2.5.7 og verður svohljóðandi:*

Árleg vinnuskylda vaktavinnufólks sem vinnur á reglubundnum vöktum skal að jafnaði vera sú sama og hjá dagvinnufólki. Vinnuskylda vaktavinnufólks lækkar því um 7,2 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga, skv. gr. 2.1.4.2, sem falla á mánudag til föstudags að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem skal vera 3,6 klukkustundir fyrir hvorn dag miðað við fullt starf.

Að jafnaði skal taka út lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga innan tímabils vaktskrár. Óski starfsmaður eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomið vegna starfsemi stofnunar.

Í þeim tilvikum þar sem vinnuskil vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga flytjast á milli mánaða skal halda utan um það og starfsfólk upplýst reglulega. Vinna sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.5.1.

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

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

Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.4.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.4.2 þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag, annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. eða með öðrum frídegi.

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

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

*Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 2.5.8 og verður svohljóðandi:*

Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarkna skv. skipulagðri vaktskrá og innan vinnutímaskyldu hafa ólíkt vægi við útreikning vinnuskila.

Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 33,33% og 55% vaktaálagi skv. gr. 1.5.1 hafa vægið 1,05 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 63 mínútur. Vinnustundir sem greiddar eru með 65% og 75% vaktaálagi skv. gr. 1.5.1 hafa vægið 1,2 þannig að fyrir hverjar 60 mínútur reiknast 72 mínútur.

Þrátt fyrir framangreint skulu vinnuskil starfsmanns í fullu starfi aldrei fara undir 32 vinnustundir á viku að jafnaði (að meðaltali á launatímabili) og hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall.

Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 120% vaktaálagi skv. gr. 1.6.1 hafa vægið 1,05 á tímabilinu 08:00–24:00 og vægið 1,2 á tímabilinu 00:00–08:00. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 165% vaktaálagi hafa vægið 1,20.

- 2.5.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, þegar því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar, sbr. gr. 2.5.4.

*Frá 1. nóvember 2024 fellur gr. 2.5.9 á brott.*

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



Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 2.5.10 í gr.2.5.9 og verður svohljóðandi:

### Vaktahvati

Starfsfólk sem vinnur vaktavinnu og uppfyllir skilyrði greinarinnar fær greiddan vaktahvata með eftirfarandi hætti. Vaktahvati greiðist sem hlutfall greiddra mánaðarlauna vegna fjölbreytileika og fjölda vakta á þremur síðustu uppgjörstímabilum samkvæmt skipulögðum vöktum innan vinnutímaskyldu.

Lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda á því tímabili utan dagvinnumarka (á 33,33%, 55%, 65% og 75% álagi) eru 126 vinnuskyldustundir.

Vaktir eru flokkaðar í fjórar tegundir; dagvaktir, kvöldvaktir (33,33% álag), næturvaktir á virkum dögum (65% álag) og helgarvaktir (55% og 75% álag).

Þá skal lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta vera 45 vinnuskyldustundir. Starfsmaður þarf að standa vaktir í tveimur til fjórum tegundum vakta, 14 sinnum eða oftar að meðaltali á uppgjörstímabili til þess að njóta vaktahvata.

Þegar starfsfólk hefur störf reiknast vaktahvati fyrir eitt uppgjörstímabil á fyrsta og öðrum mánuði í starfi þannig að lágmarksfjöldi stunda utan dagvinnumarka eru 42 og lágmarksfjöldi vinnuskyldustunda í hverri tegund vakta eru 15.

Eftir þrjú mánuði í starfi reiknast vaktahvati skv. 1. mgr. Það sama á við þegar samið er um breytingar á starfshlutfalli sem nema 40% eða meira til hækkunar eða lækkunar.

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu:

FJÖLDI VAKTA	TEGUNDIR VAKTA			
	1	2	3	4
19		10,0%	12,5%	12,5%
18		7,5%	12,5%	12,5%
17		7,5%	10,0%	12,5%
16		2,5%	7,5%	12,5%
15		2,5%	2,5%	10,0%
14			2,5%	7,5%

Vaktahvati reiknast miðað við þrjú síðustu uppgjörstímabil. Með uppgjörstímabili er átt við uppgjörstímabil breytilegra launa á starfsstaðnum. Vaktahvati greiddur 1. apríl miðast því við uppgjörstímabil til greiðslu í útborgun launa 1. febrúar, 1. mars og 1. apríl og vaktahvati greiddur 1. maí við launatímabil til greiðslu 1. mars, 1. apríl og 1. maí.

Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 2.5.11 í gr.2.5.10.

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

### 2.6 Hvíldartími og frídagar

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

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

## 2.6.2 Daglegur hvíldartími – Um skipulag vinnutíma.

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

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

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

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

## 2.6.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

2.6.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.

Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oft en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

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

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

2.6.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvíld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

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

## 2.6.4 Vikulegur hvíldardagur

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

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

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

## 2.6.5 Frítökuréttur

- 2.6.5.1 Almenn skilyrði frítökuréttar. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvíld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.
- 2.6.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé. Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/ venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld er náð, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.
- 2.6.5.3 Vinna umfram 16 klst. Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að brýna nauðsyn ber til að starfsmaður vinni meira en 16 klst á einum sólarhring, þ.e. af hverjum 24 klst. miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður njóta hliðstæðra réttinda og gilda um starfsmenn sjúkrahúsa við slíkar aðstæður.

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

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

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

- 2.6.5.5 Vinna á undan hvíldardegi, sbr. 2.6. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags, eða vaktar (sjá skýringaramma í grein 2.6.2.2.), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

- 2.6.5.6 Upplýsingar um frítökurétt á launaseðli. Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli eða í viðverukerfi og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.6.5.7 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.
- 2.6.5.8 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.
- 2.6.5.9 Uppgjör við starfslok. Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fýrnist ekki.
- 2.6.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.
- 2.6.6.1 Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tl., a-liðar, 17. gr. og 4. mgr., 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

## 3 Matar- og kaffitímar

---

### 3.1 Neysluhlé

- 3.1.1 Matartími á dagvinnutímabili telst ekki til vinnutíma. Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30–13:30.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna stofnunar og 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 samkvæmt gr. 3.1.2. telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffitímar, 15 mínútur fyrir hádegi og 20 mínútur eftir hádegi, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.
- 3.1.6 Sérákvæði
- 3.1.6.1 Þeir tímavinumenn sem vinna á stofnunum sem veita sólarhringsþjónustu skulu fá greidda kaffitíma eins og vaktavinnufólk eða 25 mínútur fyrir hverja vakt. Greitt skal fyrir 25 mínúturnar með yfirvinnukaupi.
- 3.1.6.2 Starfsmenn mötuneyta eiga rétt á að taka 30 mínútna matarhlé, sem telst til vinnutíma. Kaffihlé skulu vera samtals 35 mínútur á hverjum degi og hlutfallslega fyrir þá sem eru í hlutastarfi.

### 3.2 Neysluhlé í yfirvinnu

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

### 3.3 Vinna í neysluhléum

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

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

### 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 og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum borgarinnar 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 fæðispeninga skv. gr. 3.4.4.

- 3.4.4 Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu samkv. gr. 3.4.2 skulu fá það bætt með kr. 640,52 fyrir hvern vinnuskyldudag miðað við vísitölu matar- og drykkjarvöruliðar neysluvísitölu í apríl 2019. Greiðsla þessi skal uppfærð ársfjórðungslega í samræmi við matar- og drykkjarvörulið vísitölu neysluverðs. Vísitala aprílmánaðar 2019 229,3 er grunnvísitala. Eftirfarandi skilyrði skulu vera uppfyllt:
- Vinnuskylda starfsmanns svarar amk. 50% starfshlutfalli.
  - Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00–14:00 að frádregnu matarhléi eða eftir atvikum kl. 18:00–20:30.
  - Matarhlé er 1/2 klst.

*Starfsmenn í hlutastarfi skulu fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall*

### 3.5 Sérákvæði

- 3.5.1 Starfsmönnum sem gert er skylt að matast með heimilisfólki eða börnum og aðstoða þau við borðhaldið, skulu undanþegnir því að greiða fyrir þær máltíðir enda sé þeim ekki umbunað fyrir það með öðrum hætti svo sem með styttri vinnutíma eða greiðslu. Að öðrum kosti greiða starfsmenn efnisverð matarins.
- 3.5.2 Starfsmaður sem innir starf sitt af hendi utan borgarmarka og nýtur ekki mataraðstöðu á föstum vinnustað skv. gr. 3.4 skal séð fyrir mat á kostnað vinnuveitanda skv. gr. 5.1.1.

*Frá 1. nóvember 2024 breytist 3. kafli og verður svohljóðandi:*

### 3 Hlé frá vinnu, fæði og matstofa

#### 3.1 Hlé frá vinnu

- 3.1.1 Starfsmönnum er heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína þegar því verður við komið starfsins vegna og slík hlé eru hluti af virkum vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er með samkomulagi stjórnenda stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar að ákvarða dagleg hlé sem eru á forræði starfsmanna. Ákvörðuð lengd þeirra lengir daglega viðveru starfsmanna samsvarandi enda teljast slík hlé ekki til virks vinnutíma.

Á þeim stofnunum þar sem hlé eru ákvörðuð með slíku samkomulagi og unnið er í hléinu að beiðni yfirmanns er greitt fyrir það með yfirvinnukaupi.

*Þeir einstaklingar og/eða starfahópar sem fyrir gildistöku þessa samnings fengu að jafnaði reglubundið greiðslur skv. gr. 3.2. í eldri samning, skulu halda sambærilegum greiðslum sbr. bókun 2.*

#### 3.2 Fæði og mötuneyti

- 3.2.1 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 og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.2.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum vinnuveitanda, eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.2.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.2.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti Stjórnarráðsins.

3.2.4 Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.2.1 eða er á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 883,82 kr. enda sé dagleg vinnuskylda starfsmanns 6 klukkustundir eða lengri.

3.2.5 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu aprílmánaðar 2024 sem grunnvísitölu (235,6 stig) miðað við undirvísitölur frá 2008.

### **3.3 Skyldumatur, greiðslur**

3.3.1 Starfsmönnum sem er gert að matast með skjólstæðingum sínum og aðstoða þá við borðhaldið, skulu undanþegnir því að greiða fyrir þær máltíðir enda sé þeim ekki umbunað fyrir það með öðrum hætti svo sem styttri vinnutíma eða greiðslu.

## 4 Orlof

### 4.1 Lengd orlofs

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

Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óbyggjandi upplýsingar um, hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu, og skal þá að jafnaði miða við, að vaktskrá haldist óbreytt.

*Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 4.1.1 og verður svohljóðandi:*

Orlof skal vera 30 dagar (216 stundir miðað við 36 virkar vinnustundir á viku) miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óbyggjandi upplýsingar um, hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu, og skal þá að jafnaði miða við, að vaktskrá haldist óbreytt.

### 4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

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

4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2024	58.000 kr.
Á árinu 2025	60.000 kr.
Á árinu 2026	62.000 kr.
Á árinu 2027	64.000 kr.

Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Hafi starfsmaður látið af starfi á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfelld starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

4.2.3 Þeir tímavinnumenn sem vinna reglubundna vinnu njóta ávinnsluréttar skv. 4.2.2.

<i>Tímavinnumaður fær fulla orlofsuppbót ef hann vinnur 1504 dagvinnustundir á ofangreindu tímabili en ella hlutfallslega.</i>
--

### 4.3 Orlofsárið

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

### 4.4 Sumarorlofstímabil

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

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá samfelld 15 daga orlof á sumarorlofstímabilinu, verði því viðkomið vegna starfa stofnunar.

### 4.5 Ákvörðun orlofs

4.5.1 Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt enda verði því við



komið vegna starfsemi stofnunar. Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar ástæður hamli.

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

#### **4.6 Frestun orlofs**

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

- 4.6.2 Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymst til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingarorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar. Nýti starfsmaður ekki hina uppsöfnuðu orlofsdaga fynast þeir.

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

- 4.6.3 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs.

Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.

Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs, sbr. grein 4.6.2.

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

- 4.6.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á ólaunuðu orlofi í allt að 30 daga.

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

#### **4.7 Áunninn orlofsréttur**

- 4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

## 5 Ferðir og gisting

---

### 5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

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

### 5.3 Greiðsluháttur

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

### 5.4 Akstur til og frá vinnu

- 5.4.1 Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar (heimastöðvar) á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2 Hefjist vinnutími starfsmanns, eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.

### 5.5 Afnot einkabifreiðar starfsmanns

- 5.5.1 Verði að samkomulagi að Reykjavíkurborg hafi afnot af einkabifreið starfsmanns, skulu afnotin greidd með akstursgjaldi skv. akstursdagbók eða aksturssamningi.

*Aksturgjald fylgir ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins sbr. reglur borgarráðs um aksturssamninga starfsmanna Reykjavíkurborgar.*

### 5.6 Fargjöld erlendis

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

### 5.7 Dagpeningar á ferðalögum erlendis

- 5.7.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.
- 5.7.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu, hvers konar persónuleg útgjöld.

### 5.8 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

- 5.8.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

## 6 Verkfæri og hlífðarfatnaður

---

### 6.1 Verkfæri

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

### 6.2 Einkennis- og hlífðarföt

- 6.2.1 Þar sem krafist er einkennis- eða vinnufatnaðar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Það er í valdi stofnunar hvort að fatnaðurinn sé afhentur starfsmanni til eignar eða afnota.
- 6.2.2 Starfsmönnum skal þeim að kostnaðarlausu séð fyrir hlífðarútbúnaði, sem krafist er skv. lögum, reglugerðum eða reglum sem settar eru af viðkomandi stofnun, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 6.2.3 Hreinsun á þeim fatnaði sem hér að framan er nefndur skal látinn starfsmanni í té að kostnaðarlausu eftir þörfum. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af borgarinnar hálfu. Sé starfsmanni afhentur vinnufatnaður til eignar skal hann sjálfur sjá um hreinsun og viðhald hans.
- 6.2.4 Óheimilt er að láta starfsmanni í té greiðslu í stað fatnaðar, sjá þó sérákvæði kafla 6.3 um starfsmenn sem þjónusta fatlað fólk á heimilum sínum (áður sambýli).
- 6.2.5 Þegar starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila þeim einkennis-, vinnu- eða hlífðarfatnaði sem hann hefur fengið, enda hafi hann ekki fengið fatnaðinn til eignar.
- 6.2.6 Stofnanir og fyrirtæki Reykjavíkurborgar geta sett nánari reglur um einkennis- eða hlífðarútbúnað að viðhöfðu samráði við trúnaðarmann um þær leiðir.

### 6.3 Sérákvæði um starfsmenn sem þjónusta fatlað fólk á heimilum sínum

- 6.3.1 Á heimilum fatlaðs fólks, þar sem þess er krafist, vegna sérstakra meðferðarúrræða, að starfsmaður noti eigin fatnað í stað einkennis- eða vinnufatnaðar skv. gr. 6.2.1, er vinnuveitanda í stað þess heimilt að greiða starfsmanni sérstaka fatapeninga að samtals kr. 31,45 fyrir hverja vinnuskyldustund. Upphæðin tekur breytingum 1. febrúar ár hvert í samræmi við breytingu fataliðar vísitölu neysluverðs (031 Föt). Vísitala janúarmánaðar 2024 er grunnvísitala (159,6 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).

## 7 Aðbúnaður og hollustuhættir

---

### 7.1 Réttur starfsmanna

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

### 7.2 Um vinnustaði

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

7.2.2 Gert er ráð fyrir því að starfsfólk geti sinnt reglubundnum störfum sínum innan hefðbundins vinnudags. Mikilvægt er að stofnanir setji sér viðverustefnu þar sem m.a. er skerpt á skilum milli vinnu og einkalífs. Í þeim tilvikum sem starfsfólk þarf að sinna vinnu utan hefðbundins vinnutíma skal það koma fram í starfslýsingu og starfskjörum viðkomandi. Að öðrum kosti skal greiða sérstaklega fyrir vinnuframlag sem yfirmaður krefst af starfsmanni utan hefðbundins vinnutíma.

### 7.3 Lyf og sjúkragögn

7.3.1 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.

### 7.4 Öryggiseftirlit

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

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

### 7.5 Slysahætta

7.5.1 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.

### 7.6 Læknisskoðun / veikindi

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

## 8 Tryggingar

### 8.1 Slysatriggingar

8.1.1 Starfsmenn skulu slysatriggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingaskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs, sbr. Samkomulag milli fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga annars vegar og Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands f.h. aðildarfélaga sinna frá 22. desember 2004 og viðbótarsamkomulag sömu aðila frá 20. október 2005. Um skilmála trygginga þessara gilda sérstakar reglur nr. sl. 1/90 og nr. sl. 2/90 samþykktar af borgarráði þann 5. júní 1990.

8.1.2 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	1.312.305 kr.
vegna slyss í starfi	1.312.305 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	4.019.891 kr.
vegna slyss í starfi	9.609.233 kr.

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

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

vegna slyss utan starfs	5.499.147 kr.
vegna slyss í starfi	15.681.783 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili

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

vegna slyss utan starfs	1.312.305 kr.
vegna slyss í starfi	3.135.996 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. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpbörn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.

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

### 8.2 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	10.570.887 kr.
vegna slyss í starfi	27.889.152 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.

### **8.3 Endurskoðun tryggingarfjárhæðar**

8.3.1 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í maí 2023, 590,6 stig.

### **8.4 Tjón á persónulegum munum**

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

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

8.4.3 Vanræksla starfsmanns á notkun viðeigandi hlífðar- og öryggisbúnaðar getur leitt til missis bóta vegna tjóns hans á persónulegum munum skv. gr. 8.4.1 og 8.4.2.

### **8.5 Skaðabótakrafa**

8.5.1 Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, skal beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

## 9 Réttindi og skyldur

---

### 9.1 Auglýsing starfa

9.1.1 Það er skylda stofnana og fyrirtækja Reykjavíkurborgar að auglýsa öll laus störf laus til umsóknar á opinberum vettvangi. Skal það gert með 14 daga fyrirvara að jafnaði. Þó er ekki skylt að auglýsa afleysingastörf vegna fæðingarorlofs eða veikinda eða störf þar sem ráðning skal standa 12 mánuði eða skemur, tímavinnustörf, störf nema eða störf unglinga í vinnuskóla. Ef borgaryfirvöld líta svo á að ráða skuli í stöðu með uppfærslu innan starfsgreinarinnar eða frá hliðstæðum starfsgreinum skal staðan auglýst á þeim vettvangi einum.

9.1.2 Í starfsauglýsingu skal að lágmarki tilgreina:

- Starfsheiti, starfsteigund eða eftir atvikum stutta starfslýsingu
- Starfshlutfall ef ekki er um fullt starf að ræða
- Kröfur sem gerðar eru til starfsmanns
- Starfskjör í boði s.s. með orðunum „eftir hlutaðeigandi kjarasamningi opinberra starfsmanna“
- Hver veitir nánari upplýsingar um starfið
- Hvert umsókn á að berast
- Hvenær starfsmaður skuli hefja starf
- Hvort umsókn eigi að vera á sérstöku eyðublaði og ef svo er hvar sé hægt að fá það
- Kröfur um gögn – ef einhver eru – sem eiga að fylgja umsókn
- Umsóknarfrest

### 9.2 Ráðning starfsmanna

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

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

9.2.3 Nýr ráðningarsamningur telst taka við af öðrum samningi sé hann framlengdur eða ef nýr tímabundinn ráðningarsamningur er gerður á milli sömu aðila innan þriggja vikna frá lokum gildistíma eldri samnings. Heimilt er samráðsnefnd sbr. gr. 9.11 að ákveða annað fyrirkomulag á framlengingu eða endurnýjun tímabundinna ráðninga þar sem tekið er tillit til þarfa starfsmanna og vinnuveitanda. Sá samningur skal þá gilda um framlengingu eða endurnýjun tímabundinna ráðninga þeirra starfsmanna er hann tekur til.

9.2.4 Starfsmaður sem er í starfi hjá Reykjavíkurborg getur ráðið sig samhliða í annað starf hjá Reykjavíkurborg, með leyfi yfirmanns, sbr. gr. 9.7.1. Ber honum að upplýsa þann sem tekur ákvörðun um ráðningu í síðara starfið um það starf sem hann þegar gegnir. Ef nýr ráðningarsamningur felur í sér að vikuleg vinnuskylda starfsmannsins verður umfram 40 stundir, ber síðari ráðningaraðila að greiða þá yfirvinnu.

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

### 9.3 Ráðningarsamningar

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

*Reykjavíkurborg áskilur sér sér rétt til að beita heimild til að staðfesta ráðningu starfsmanns með ráðningarbréfi við hópráðningar, t.d. vegna sumarvinnu skólafólks.*

### 9.4 Fyrirframgreidd laun

- 9.4.1 Starfsmaður sem ráðinn er með ótímabundinni ráðningu og starfað hefur samfellt í eitt ár getur óskað eftir eins mánaðar fyrirframgreiðslu launa.

### 9.5 Vinnutími

- 9.5.1 Yfirmaður ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá honum en honum ber að gera það með tilliti til ákvæða laga, ráðningarsamninga og kjarasamninga og með hliðsjón af starfsmannastefnu Reykjavíkurborgar. Í ráðningarsamningi skal tilgreina eftir hvaða vinnutímafyrirkomulagi starfsmaður vinnur.
- 9.5.2 Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem yfirmaður telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af umsömdum vikulegum vinnutíma. Yfirvinna skal eftir atvikum ákveðin í samráði við starfsmann.
- 9.5.3 Starfsmaður á rétt á sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem unnt er enda bitni slíkt ekki á þjónustu stofnunar eða fyrirtækis við almenning eða starfseminni að öðru leyti. Ef yfirmaður hafnar beiðni starfsmanns er heimilt að bera þá ákvörðun undir borgarstjóra.
- 9.5.4 Forstöðumaður stofnunar eða fyrirtækis skal leitast við að verða við óskum starfsmanns sem vill minnka við sig vinnu af fjölskylduástæðum.
- 9.5.5 Falli niður vinna á verkstað vegna veðurs eða annarra orsaka sem starfsmenn eiga enga sök á, skal skylt að greiða kaup fyrir fastan reglulegan vinnutíma.

### 9.6 Breytingar á störfum

- 9.6.1 Skylt er starfsmanni að hlíta því að starfssvið hans sé aukið eða því breytt, enda sé það nauðsynlegt vegna skipulagsbreytingar í viðkomandi starfsgrein eða af öðrum ástæðum.
- 9.6.2 Ennfremur er honum skylt að taka við annarri sambærilegri stöðu, enda verði föst laun hans og starfsskilyrði ekki lakari við breytinguna.

### 9.7 Önnur störf starfsmanna

- 9.7.1 Áður en starfsmaður hyggst samhliða starfi sínu stofna til atvinnurekstrar, ganga í stjórn atvinnufyrirtækis eða taka við starfi í þjónustu annars aðila gegn varanlegu kaupi, ber honum að skýra forstöðumanni þeirrar stofnunar eða fyrirtækis, sem hann vinnur hjá, frá því áður en til þess getur komið. Innan tveggja vikna skal starfsmanni skýrt frá því, ef áður nefnd starfsemi telst ósamrýmanleg stöðu hans og honum bannað að hafa hana með höndum. Bera má slíka ákvörðun undir borgarstjóra.
- 9.7.2 Rétt er að banna starfsmanni slíka starfsemi, sem í gr. 9.7.1 segir, ef það er síðar leitt í ljós, að hún megi ekki saman fara starfi hans í þjónustu borgarinnar.



## 9.8 Áminning

- 9.8.1 Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísi eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, hefur verið ölvaður að starfi eða framkoma hans eða afhafnir í því þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu skal forstöðumaður stofnunar eða fyrirtækis veita honum skriflega áminningu.
- 9.8.2 Yfirmaður skal gefa starfsmanni kost á að tjá sig um meintar ávirðingar áður en ákvörðun um áminningu er tekin. Starfsmaður á rétt á því að tjá sig um tilefni áminningar í viðurvist trúnaðarmanns. Yfirmaður skal kynna honum þann rétt.
- 9.8.3 Áminning skal vera skrifleg. Í áminningu skal tilgreina tilefni hennar og þá afleiðingu að bæti starfsmaður ekki ráð sitt verði honum sagt upp. Ber að veita starfsmanni tíma og tækifæri til þess að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar.
- 9.8.4 Ekki er skylt að veita starfsmanni áminningu og kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, ef tilefni uppsagnar er ekki rakið til starfsmannsins sjálfs, s.s. vegna hagræðingar í rekstri stofnunar eða fyrirtækis. Ekki er þó skylt að veita áminningu ef uppsögn má rekja til ástæðna sem raktar eru í gr. 9.9.5–9.9.7.

## 9.9 Uppsögn

- 9.9.1 Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðarmót. Óski starfsmaður þess skal veita honum skriflegan rökstuðning fyrir ákvörðun um uppsögn. Óheimilt er að segja starfsmanni upp án málefnalegra ástæðna. Heimilt er að skjóta þeirri ákvörðun til æðra stjórnarsýsluvalds og er borgarstjóri æðsta stjórnarsýsluvald.
- 9.9.2 Þegar starfsmaður er ráðinn ótímabundið skal uppsagnarfrestur vera þrjú mánuðir að loknum reynslutíma, nema um lengri uppsagnarfrest sé sérstaklega samið. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma skal vera einn mánuður. Sömu reglur um uppsagnarfresti gilda um tímabundnar ráðningar.
- 9.9.3 Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá stofnun eða fyrirtæki Reykjavíkurborgar, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.
- 9.9.4 Uppsagnarfrestur tímavinnnumanna.
- 9.9.4.1 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnnumanna á fyrstu 3 mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir þriggja mánaða samfelld starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.
- 9.9.5 Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna því starfi. Nú hefur starfsmaður verið sviptur þeim rétti með dómi í héraði og skal þá borgarstjóri ákveða hvort það ákvæði dómsins skuli þegar koma til framkvæmdar eða fresta því þar til ráðið verður hvort honum skuli skjóta til æðra dóms eða þar til úrlausn æðra dóms er fengin, enda hafi dómurinn ekki að geyma ákvæði um þetta atriði.
- 9.9.6 Starfsmanni skal og víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur játað að hafa gerst sekur um refsiverða háttsemi, sem ætla má að hefði í för með sér sviptingu réttinda skv. 68. gr. almennra hegningarlaga.
- 9.9.7 Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust verði hann uppvís að grófu broti í starfi enda valdi viðvera hans á vinnustað áframhaldandi skaða fyrir starfsemina, aðra starfsmenn eða viðskiptavini. Fulltrúa stéttarfélags starfsmanns skal veittur kostur á að kynna sér slík mál áður en ákvörðun er tekin.

## **9.10 Starfslok**

- 9.10.1 Starfsmaður stofnunar eða fyrirtækis Reykjavíkurborgar lætur af starfi eigi síðar en um næstu mánaðarmót eftir að hann hefur náð 70 ára aldri án sérstakrar uppsagnar.
- 9.10.2 Heimilt er yfirmanni að endurráða mann, sem náð hefur 70 ára aldri og látið hefur af föstu starfi hjá stofnun eða fyrirtæki Reykjavíkurborgar skv. 9.10.1 í annað eða sama starf á tímavinnukaupi, allt að hálfu starfi, án þess að það hafi áhrif á rétt hans til töku lífeyris.
- 9.10.3 Starfsmaður, sem óskar að ráða sig til vinnu eftir 70 ára aldur samkvæmt þessum skilmálum, skal sækja um það skriflega til yfirmanns viðkomandi stofnunar með 3ja mánaða fyrirvara. Starfsmanni skal hafa borist svar innan mánaðar frá umsókn. Sé unnt að verða við ósk starfsmanns skal ráðning gilda í allt að tvö ár til fyrstu mánaðarmóta eftir að 72 ára aldri er náð, nema annar hvor aðili segi ráðningunni upp með þriggja mánaða uppsagnarfresti.
- 9.10.4 Ákvörðun um ráðningu samkvæmt 9.10.2 skal tekin af borgarstjóra að fenginni umsögn yfirmanns viðkomandi stofnunar.
- 9.10.5 Forstöðumaður, í samráði við sviðsstjóra, getur gert samning um starfslok við starfsmenn stofnunar. Reykjavíkurborg setur nánari reglur um við hvaða aðstæður forstöðumanni er heimilt að gera samning um starfslok og helstu efnisþætti slíks samnings.

## **9.11 Samráðsnefnd**

- 9.11.1 Setja skal á fót samráðsnefnd samkvæmt samkomulagi þessu. Skal hún skipuð fulltrúum ASÍ félaga, BSRB og BHM annars vegar og fulltrúum Reykjavíkurborgar hins vegar, þremur tilnefndum af hvorum aðila og þremur til vara. Þegar til umfjöllunar er mál sem snertir félagsmenn tiltekins félags er heimilt að kalla á fund samráðsnefndarinnar fulltrúa félagsins. Samráðsnefndin skal fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða samkomulags þessa.

## **9.12 Sérákvæði**

- 9.12.1 Um þá starfsmenn sem fengu formlega fastráðningu í skilningi reglugerðar Reykjavíkurborgar um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar fyrir 1. maí 1978 gilda um starfslok eftir því sem við getur átt efnisákvæði 3. kafla reglugerðar um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar eins og þau stóðu fyrir gildistöku samkomulags þessa.

## 10 Réttur starfsmanna í fæðingarorlofi

---

### 10.1 Gildissvið

10.1.1 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.

### 10.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

10.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

10.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 49. gr. framangreindra laga.

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

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

## 11 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

### 11.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 11.1.1 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.
- 11.1.2 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.
- 11.1.3 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 veikindafjarvist verði að ræða.
- 11.1.4 Skylt 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 lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 11.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 11.1.3–11.1.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 11.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 10. gr. laga nr. 45/2015 um slysatryggingar almannatrygginga.

### 11.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 11.2.1 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. 11.2.6 og 11.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Starfstími	Fjöldi daga
0–3 mánuði í starfi	14 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. 11.2.6–11.2.7.

Starfstími	Fjöldi daga
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

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

11.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 11.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 11.2.6 og 11.2.7 svo lengi sem veikindadagur hans, taldur í almanaxsdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 11.2.6 og 11.2.7.

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

11.2.3 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.

11.2.4 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.

11.2.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 11.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé og fyrirtækjum í meirihlutaeigu Reykjavíkurborgar. 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.

11.2.6 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.

*Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 11.2.6 og verður svohljóðandi:*

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

- 11.2.7 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. 11.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 11.2.6.

*Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 11.2.7 og verður svohljóðandi:*

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. 11.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda og breytingargjalda skv. gr. 2.5.2 sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 11.2.6.

- 11.2.8 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. 11.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.
- 11.2.9 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 11.2.6, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 11.2.10 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 11.2.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 11.2.11 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.

### **11.3 Starfshæfnisvottorð**

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

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

- 11.4.1 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. 11.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 11.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 11.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 11.4.3 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.

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

- 11.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 11.4.1–11.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 11.2.6 í 3 mánuði.
- 11.5.2 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.

11.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 11.4.1–11.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 11.5.1 og 11.5.2 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. 11.2.1–11.2.11 var tæmdur.

## 11.6 Skráning veikindadaga

11.6.1 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.

## 11.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

## 11.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

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

*Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 12.8.1 og verður svohljóðandi:*

Annað foreldri/forsjármaður barns á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (86,4) 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.

## 11.9 Mæðravernd og tæknifrjóvgun

11.9.1 Barnshafandi foreldri á rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á launum, þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

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

## 11.10 Um Styrktarsjóð

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

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

## 12 Endurmenntun, eftirmenntun

---

### 12.1 Endurmenntun, framhaldsnám

- 12.1.1 Starfsmaður sem unnið hefur í fjögur ár hjá Reykjavíkurborg á rétt á leyfi til að stunda endurmenntun/framhaldsnám enda sé það í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun Reykjavíkurborgar eða starfsmanns sé hún til staðar.
- 12.1.2 Starfsmaður ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.
- 12.1.3 Í námsleyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 11.2.6.
- 12.1.4 Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili. Heimilt er að greiða ferða- og dvalarkostnað samkvæmt 5. kafla.
- 12.1.5 Starfsstað er heimilt að takmarka þann fjölda sem nýtir sér þennan rétt við 10% á ári, annað hvort miðað við fjölda vikna eða fjölda starfsmanna sem nýtir sér leyfið, ef aðsókn verður það mikil að það valdi erfiðleikum í rekstri á viðkomandi starfsstað.
- 12.1.6 Starfsmaður viðheldur menntun sinni og starfsreynslu með þátttöku á ráðstefnum, endurmenntunarnámskeiðum og/eða viðurkenndu framhaldsnámi

### 12.2 Launalaust leyfi

- 12.2.1 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi í hæfilegan tíma í samræmi við reglur borgarráðs dags. 17. október 2000.

### 12.3 Starfsmenntunarsjóður

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

### 12.4 Vísindasjóður

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

### 12.5 Greiðslur til Starfsþróunarseturs háskólamanna

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



## 13 Afleysingar

---

### 13.1 Staðgenglar

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

### 13.2 Launað staðgengilsstarf

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

### 13.3 Aðrir staðgenglar

- 13.3.1 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 skv. launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma, er hann gegnir starfi hans.

## 14 Iðgjaldagreiðslur og launaseðill

### 14.1 Greiðslur í lífeyrissjóði

- 14.1.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Brú lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um. Starfsmaður skal greiða 4% iðgjald af heildarlaunum í A-deild Brúar lífeyrissjóðs og mótframlag launagreiða skal vera 11,5%. Kjósi starfsmaður að greiða í V-deild sjóðsins skal iðgjald starfsmanns vera 4% af heildarlaunum og mótframlag launagreiðanda 11,5% af heildarlaunum.
- 14.1.2 Þeir starfsmenn sem eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna Reykjavíkurborgar eiga rétt til áframhaldandi aðildar að þeim sjóði samkvæmt lögum og samþykktum sem um sjóðinn gilda þrátt fyrir gr. **Villa! Uppruni tilvísunar finnst ekki.** Um iðgjald starfsmanns, mótframlag launagreiðanda og annað fer eftir þeim lögum og samþykktum sem um sjóðinn gilda.
- 14.1.3 Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignasparnaðar, greiðir launagreiðandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

### 14.2 Greiðslur í Styrktarsjóð

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

### 14.3 VIRK – Starfsendurhæfingarsjóður

- 14.3.1 Iðgjald launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13%<sup>1</sup> af heildarlaunum félagsmanna.

#### **VIRK – Starfsendurhæfingarsjóður**

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

### 14.4 Greiðslur í orlofssjóð

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

### 14.5 Greiðslur í Starfsmenntunarsjóð BHM

Reykjavíkurborg greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð BHM er nemur 0,22% af föstum heildarlaunum félagsmanna.

### 14.6 Greiðslur í vísindasjóð

Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í vísindasjóð sem nemur 1,6% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna. Sjóðnum er ætlað að stuðla að auknum rannsóknum, þróunarstarfi og endurmenntun háskólamanna. Úr sjóðnum verði úthlutað til félagsmanna, einstaklinga eða hópa skv. reglum sem aðilar setja í

<sup>1</sup> Samkvæmt III. ákvæði til bráðabirgða í lögum nr. 60/2012 um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsemi starfsendurhæfingasjóða skal iðgjald til VIRK – starfsendurhæfingasjóðs vera 0,10% af stofni vegna ársins 2023

sameiningu. Starfsmaður sem fer í námsleyfi samkvæmt reglum sjóðsins, haldi ráðningu og ráðningartengdum réttindum.

#### **14.7 Skil á iðgjöldum**

14.7.1 Iðgjöldum til lífeyrissjóðs, styrktarsjóðs, orlofssjóðs og starfsmenntunar- og starfsþróunarsjóðs skal skila mánaðarlega.

#### **14.8 Félagsgjöld**

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

#### **14.9 Launaseðill**

14.9.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli starfsmanns skulu tilgreind starfslaun að viðbættum einstaklingsbundnum launum, vaktaálag, fjöldi yfirvinnustunda, yfirvinnulaun og heildarlaun það tímabil sem greiðslan tekur til, svo og sundurliðun allra frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

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

## 15 Trúnaðarmenn

---

### 15.1 Kosning trúnaðarmanna

- 15.1.1 Starfsmönnum er heimilt að kjósa trúnaðarmann á vinnustað í samræmi við ákvæði laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.
- 15.1.2 Trúnaðarmenn verða eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

### 15.2 Störf trúnaðarmanna

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

### 15.3 Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

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

### 15.4 Aðstaða trúnaðarmanna

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

### 15.5 Kvartanir trúnaðarmanna

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

### 15.6 Vinnustaðafundir

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

### 15.7 Þing, fundir, ráðstefnur og námskeið

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

### 15.8 Störf við kjarasamningsgerð

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

### 15.9 Vernd trúnaðarmanna í starfi

- 15.9.1 Trúnaðarmenn skulu í engu gjalda þess hjá yfirmönnum stofnunar að hann beri fram kvartanir fyrir hönd starfsmanna.
- 15.9.2 Óheimilt er að segja trúnaðarmönnum upp vinnu vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna eða láta þá á nokkurn annan hátt gjalda þess að stéttarfélagið hefur falið þeim að gegna trúnaðarmannsstörfum fyrir sig.

## **15.10 Trúnaðarmannanámskeið**

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

## 16 Samstarfsnefnd

---

### 16.1 Samstarfsnefnd

- 16.1.1 Samningsaðilar skulu hvor um sig tilnefna tvo fulltrúa og tvo til vara í samstarfsnefnd.
- 16.1.2 Samstarfsnefnd hafi m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfablokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Eins skal nefndin fjalla um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Í sérstökum tilvikum þar sem starfsmaður fellur ekki að hinum almennu skilgreiningum er gilda um tiltekið starf í viðkomandi ramma er heimilt, með samkomulagi í samstarfsnefnd, að raða honum í efri ramma.
- 16.1.3 Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

## 17 Gildistími

---

### 17.1 Samningsforsendur

- 17.1.1 Kjarasamningur þessi er gerður í kjölfar kjarasamninga á almennum vinnumarkaði í mars 2024. Komi til þess að launa- og forsendunefnd ASÍ og SA ákveði launa- eða kjarabreytingar vegna forsendubrests skulu aðilar taka upp viðræður um með hvaða hætti slík breyting gildi fyrir samning þennan. Slíkar breytingar skulu skila sambærilegum kjarabreytingum og á almennum markaði enda feli þær ekki í sér breytingar á kjörum sem þegar er að finna í kjarasamningi aðila.

Komi til þess að kjarasamningum á almennum markaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum aðila heimilt að segja samningi þessum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

### 17.2 Gildistími

- 17.2.1 Gildandi kjarasamningur aðila ásamt bókunum og fylgiskjölum framlengist frá 1. apríl 2024 til 31. mars 2028 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felst og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.
- 17.2.2 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 13:00 þann 25. nóvember 2024 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík 20. nóvember 2024

F.h. Reykjavíkurborgar,  
með fyrirvara um samþykki borgarráðs,

F.h. Visku – stéttarfélags,  
með fyrirvara um samþykki félagsfólks,

### Bókun 1

#### Vegna bakvakta

Samningsaðilar eru sammála um að skipa starfshóp um endurskoðun á fyrirkomulagi bakvakta og útköll þeim tengdum. Í hópnum skulu sitja fulltrúar opinberra launagreiðenda og bandalaga opinbers launafólks auk fulltrúa stéttarfélaga er málið kann að varða.

Starfshópurinn mun kortleggja umfang bakvakta, skoða tíðni og tegundir útkalla og vinna að því að tölfraedi vegna bakvakta sé bætt. Vinnan skal meðal annars felast í því að skoða hvernig bakvaktarfrí er tekið og hvort það séu ákveðnir hópar sem ekki eru að fá bakvaktarfrí.

Þá skal hópurinn greina og leggja mat á hvort að fýsilegt sé að bakvaktir gangi upp í vinnuskyldu samhliða því að bakvaktarfrí skv. gr. 2.5.4. falli niður.

Eigi síðar en 1. október 2024 skulu aðilar hafa skipað fulltrúa sína í starfshópinn og skulu fulltrúar launafólks boða til fyrsta fundar. Vinnuhópurinn skilgreinir nánar viðfangsefnið og verklag. Stefnt skal að því að tillögur liggi fyrir eigi síðar en 31. maí 2025.

### Bókun 2

#### Vegna niðurfellingar á gr. 3.2

Þrátt fyrir niðurfellingu á gr. 3.2 eru samningsaðilar sammála um að þeir einstaklingar og/eða starfahópar sem voru með matar- og kaffitíma í yfirvinnu sem hluta af vinnuskipulagi fyrir gildistöku kjarasamnings sem undirritaður var árið 2024 og hafa að jafnaði fengið reglubundið slíkar greiðslur skulu halda sambærilegum greiðslum sbr. eftirfarandi. Breytingar skulu ekki leiða til launalækkunar og gæta skal jafnræðis innan starfahópa.

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

### Bókun 3

#### Stýrihópur um betri vinnutíma

Komi til þess að breytingar á betri vinnutíma dags. 10. júní 2024 nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með eða álitæfni verða varðandi túlkun á breytingum, þá skal stýrihópur aðila sem skrifuðu undir breytingarnar, fjalla um málið og finna lausn. Stýrihópur mun starfa út samningstímann, 2024–2028.

Þær leiðbeiningar og eftir atvikum úrlausnarefni sem stýrihópurinn gaf út árið 2021 samhliða innleiðingu á „Betri vinnutíma“ heldur gildi sínu eftir því sem við á. Stýrihópurinn mun koma saman í september 2024 og uppfæra leiðbeiningarnar og eftir atvikum úrlausnarefnin með tilliti til þeirra breytinga sem urðu í kjarasamningum árið 2024.



## Bókun 4

### Önnur laun

Í heimildarákvæði í grein 1.1.3 er mælt fyrir um að auk mánaðarlauna sé heimilt að greiða svokölluð önnur laun. Önnur laun eru til komin vegna starfstengdra þátta sem starfsmat nær ekki til, svo sem vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma og kann að koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.4.

Hinu nýja heimildarákvæði er m.a. ætlað að styðja við þær breytingar sem leiða af betra skipulagi vinnutíma. Önnur laun taka ekki sjálfkrafa breytingum og með því er hvatt til samtals milli starfsmanna og stjórnenda. Af því leiðir að önnur laun kunna að vera breytileg frá einum tíma til annars þar sem forsendur að baki þeirra geta tekið breytingum, að efni og umfangi.

Þrátt fyrir ofangreint eru aðilar sammála um að á samningstímanum taki önnur laun skv. gr. 1.1.3 hækkun um 3,25% þann 1. apríl 2024, 3,5% 1. apríl 2025, 3,5% 1. apríl 2026 og 3,5% 1. apríl 2027.

## Bókun 5

### Virkar vinnustundir og nýleg dómaframkvæmd

Í flestum kjarasamningum sem undirritaðir voru veturinn 2019–2020 var kveðið á um heimild til að gera breytingar á skipulagi vinnutíma og stytta vinnuvikuna í allt að 36 virkar vinnustundir á viku.

Meginmarkmið breytinganna var að stuðla að umbótum í starfsemi ríkisstofnana, bæta vinnustaðamenningu og auka samræmi á milli vinnu og einkalífs án þess að draga úr skilvirkni og gæðum þjónustu. Frá og með 1. nóvember 2024 er verið að innleiða styttri vinnutíma í miðlægan kjarasamning og þar með fella á brott fylgiskjöl um betri vinnutíma.

Með breytingu á ákvæði 2.1.1 er vinnuvika starfsmanna í fullu starfi 36 virkar vinnustundir. Með orðinu „virkar“ er verið að ná utan um tíma þar sem starfsmaður er við störf þ.e. þann tíma sem ekki er á forræði starfsmanna. Fela breytingarnar í sér útfærslu á kaffitímum sem hafa verið á forræði starfsmanna sem hluti af 40 stunda vinnuviku. Virkar vinnustundir fara úr því að vera 37:05 klst. í að vera 36 virkar vinnustundir. Umrædd breyting felur því ekki í sér aðra efnislega breytingu á ákvæðum kjarasamningsins. Áfram verður þó heimilt að semja um forræði yfir kaffitímum, án þess að greiðsla komi fyrir, þá lengist viðvera sem því nemur. Slíkur tími telst þá ekki til virkra vinnustunda.

Nýleg dómaframkvæmd, sem launagreiðendur eru bundnir af, í tengslum við vinnuvernd og túlkun á lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum er alls ótengd framangreindri innleiðingu á betri vinnutíma. Í því samhengi eru aðilar sammála um að í skilningi vinnuverndar er einungis stuðst við hugtökin vinnutími eða hvíldartími sbr. dóm Hæstaréttar Íslands í máli nr. 52/2023.

Þrátt fyrir að dómur Hæstaréttar Íslands í máli nr. 52/2023 fjalli ekki um greiðsluskyldu hafa opinberir launagreiðendur gefið það út að tími starfsfólks sem varið er í ferðir, til annars áfangastaðar en fastrar eða hefðbundinnar starfsstöðvar, í því skyni að inna af hendi störf eða skyldur á öðrum stað, að kröfu vinnuveitanda, skuli greiddur líkt og annar vinnutími sem starfsmaður er við störf.

## Bókun 6

### Starfsmatskerfið SAMSTARF

Samningsaðilar eru sammála um það langtímamarkmið að greiða sömu laun fyrir jafnverðmæt störf hjá Reykjavíkurborg. Samningsaðilar hafa í því skyni metið störf á grundvelli starfsmatskerfis samningsaðila (SAMSTARF).

Samningsaðilar eru sammála um nauðsyn þess að vinna áfram að umbótum og þróun á starfsmatskerfinu SAMSTARF og umgjörð þess. Aðilar hafa undanfarin ár unnið markvisst að því að skýra umgjörð faglegrar stýringar við starfsmatskerfið til að tryggja að kerfið nái þeim markmiðum sem því er ætlað ásamt því að kerfið þróist og samræmist þeim kröfum sem gerðar eru til þess á hverjum tíma.

Í þeim tilgangi að vinna að áframhaldandi þróun starfsmatskerfisins í þágu virðismats þeirra mikilvægu starfa sem starfsfólk sveitarfélaga vinnur, sameiginlegra hagsmuna starfsfólks og starfseminnar af virðismati starfa og jafnframt að tryggja aðkomu hagsmunaaðila og skýra hlutverk þeirra þar sem þörf krefur, er lagt til að aðilar komi sér saman um utanaðkomandi aðila sem verði falið að gera úttekt annars vegar á verkferlum, vinnulagi, viðtalsferlum, samþykktarferlum og öðrum ferlum starfsmatsins með tilliti til markmiða kerfisins um jöfn laun fyrir jafn verðmæt störf og hins vegar á stjórnskipulagi kerfisins og getu þess til að mæta hagsmunum hagaðila.

Markmiðið með úttektinni er að greina áskoranir og tækifæri til frekari þróunar starfsmatskerfisins þannig að stuðla megi að betra og skilvirkara verklagi við mat á störfum og tryggja faglegt sjálfstæði kerfisins. Einnig skal meta þörf fyrir breytingar á umgjörð og stjórnskipulagi kerfisins, hlutverk faglegrar stjórnar og þess að koma á sameiginlegri framkvæmdastjórn hagaðila.

Unnið verði að ofangreindu á gildistíma kjarasamnings í samstarfi við önnur stéttarfélög sem samið hafa um starfsmatskerfið SAMSTARF og í samstarfi Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga. Undirbúningur hefst við gildistöku samninga og úttekt verði hafin fyrir 1. janúar 2025. Stefnt skal að því að úttekt verði lokið eigi síðar en 1. janúar 2026 og skal afrakstur úttektar vera grundvöllur að tímasettum og kostnaðarmetnum aðgerðum í starfsemi og skipulagi SAMSTARFS. Fagleg stjórn SAMSTARF skal bera ábyrgð á framkvæmd þessari og hefur heimild til sinna þeim nauðsynlegu þáttum sem verkefnið kallar á.

Kostnaður af úttekt skiptist milli Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga.

## Bókun 7

### Endurskoðun á störfum

Aðilar eru sammála um að samstarfsnefnd verði falið að fylgja eftir endurskoðun starfa vegna starfsmats á grundvelli 20. gr. starfsreglna starfsmatsnefndar vegna ársins 2024. Sérstaklega verður litið til starfa félagsfólks Visku á MÍR og VEL. Fyrir 1. maí 2025 verði samstarfsnefnd gerð grein fyrir niðurstöðu þessarar vinnu.

## **Bókun 8**

### **Vísindasjóður**

Það er sameiginlegur skilningur aðila að starfsfólki sé heimilt að breyta vali sínu er varðar iðgjaldagreiðslur í vísindasjóð og launatöflur á samningstímanum. Val á annan hvorn veginn útilokar ekki að hægt sé að velja öðruvísi síðar. Val getur þó aldrei verið afturvirk, sbr. gr. 1.1.1 og val gildir þar til annað er valið. Aðilar eru jafnframt sammála um að heimilt sé að óska eftir breytingu á vali á leið, þó ekki oft en einu sinni á hverju almanaksári. Val starfsmanns skal berast til launaskrifstofu eigi síðar en 1. febrúar og tekur breytingin gildi 1. apríl ár hvert. Samstarfsnefnd verður falið að útbúa nánari leiðbeiningar og eyðublað vegna vals starfsmanna.

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að starfsfólki verði kynntir báðir kostir og við ráðningar verði viðkomandi boðið val um leið A eða leið B. Val við ráðningu er þó ekki bindandi og getur endurskoðast síðar, með fyrirvara um þær dagsetningar sem fram koma hér að ofan og í gr. 1.1.1.

## **BÓKUN 9**

### **Starfsmenntasjóður og Starfspróunarsetur**

Í bókun 6 í kjarasamningi Visku við fjármála- og efnahagsráðherra frá 1. júlí 2024 eru sett fram markmið um sameiningu Starfspróunarseturs háskólamanna og Starfsmenntunarsjóðs BHM. Komi til þess að gerðar verði framangreindar breytingar munu aðilar kjarasamnings þessa taka upp samtal um breytingar á greinum 12.3, 12.5 og 14.5.

**Eftirfarandi bókanir úr kjarasamningi undirrituðum 25. júní 2020 halda gildi sínu:**

### **Bókun 1 Jöfn meðferð á vinnumarkaði**

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

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

### **Bókun 5 Bókun um endurskoðun slysatrygginga**

Aðilar eru sammála um að taka þátt í sameiginlegri endurskoðun reglna nr. 1/90 og 2/90, sem samþykktar voru á fundi borgarráðs 5. júní 1990, um skilmála slysatryggingar starfsmanna Reykjavíkurborgar skv. kjarasamningum samkvæmt l. nr. 94/1986 vegna slysa sem starfsmenn verða fyrir í starfi og í frítíma. Endurskoðuninni skal lokið fyrir 30. júní 2020.

Nái aðilar ekki samkomulagi um fyrrgreinda endurskoðun, fyrir 30. júní 2020, munu eldri reglur nr. 1/90 og 2/90, samþykktar í borgarráði 5. júní 1990, halda gildi sínu gagnvart samningsaðilum.

### **Bókun 6 Yfirvinna hlutastarfandi**

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

**Eftirfarandi bókun úr kjarasamningi undirrituðum 18. desember 2015 heldur gildi sínu:**

### **Bókun 7**

Reykjavíkurborg setti sér viðverustefnu í nóvember 2014. Markmiðið með viðverustefnu er að styðja við og hlúa að starfsmönnum vegna fjarveru frá vinnu vegna veikinda, slysa eða áfalla um lengri eða skemmri tíma og draga úr veikindafjarvistum með markvissum aðgerðum. Reykjavíkurborg hefur kynnt stefnuna fyrir stjórnendum og starfsmönnum og er henni ætlað að nýtast vinnustaðnum til að skipuleggja viðbrögð við fjarveru og tryggja samræmda vinnuferla vegna fjarveru. Áfram verður unnið að því að kynna stefnuna og er hún aðgengileg á vefsíðu Reykjavíkurborgar.

## Fylgiskjal I: Samkomulag um útfærslu vinnutíma

---

### 1. nóvember 2024 fellur fylgiskjal I úr gildi.

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

Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks á starfsstöðum Reykjavíkurborgar um aðlögun vinnutíma að þörfum starfsstaðar og starfsfólks, með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur starfsstað sérstöðu, er heimilt að stytta vinnuvíkuna í allt að 36 virkar vinnustundir á viku. Fyrirkomulag hléa verður útfært með samkomulagi á vinnustað og samhliða því verður grein 3.1. í kjarasamningi óvirk. Niðurstöður viðræðna geta einnig verið á þá leið að óbreytt vinnufyrirkomulag henti best miðað við ofangreindar forsendur.

Sérstakur innleiðingarhópur skal starfa á gildistíma kjarasamningsins. Hann skal skipaður fulltrúum frá skrifstofu kjaramála Reykjavíkurborgar og þremur fulltrúum frá BHM, BSRB og ASÍ sem eiga einn fulltrúa hvert. Hópurinn skal útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni um styttingu vinnutímans, til nota fyrir starfsfólk og svið/starfsstaði. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. mars 2020.

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

Þegar niðurstaða um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal hún annars vegar borin undir atkvæði þeirra sem starfa hjá viðkomandi sviði/starfsstað og hins vegar skal fá staðfestingu hlutaðeigandi sviðsstjóra Reykjavíkurborgar. Skrifstofa kjaramála Reykjavíkurborgar og heildarsamtök/stéttarfélag skulu fá afrit af samkomulaginu.

Náist ekki samkomulag um breytt skipulag vinnutíma styttest vinnutími starfsfólks sem nemur 13 mínútum á dag og hlé samkvæmt grein 3.1 í kjarasamningi gilda með sama hætti og áður. Tilkynning um árangurslaust samtal skal send til skrifstofu kjaramála Reykjavíkurborgar og hlutaðeigandi heildarsamtaka launafólks. Í framhaldi af tilkynningu um árangurslaust samtal mun skrifstofa kjaramála Reykjavíkurborgar kalla saman innleiðingarhópin sem hefur m.a. það hlutverk að aðstoða starfsfólk og stjórnendur stjórnendur sviða/starfsstaða við að ná fram gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi vinnutíma.

Breyting á skipulagi vinnutíma á að öðru óbreyttu<sup>2</sup> ekki að leiða til breytinga á launum starfsfólks eða launakostnaði stofnana. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi sviða/starfsstaða raskist ekki og að opinber þjónusta sé af sömu gæðum og áður.

---

<sup>2</sup> Í því felst að stytting vinnutíma á ekki að leiða til lækkunar á launum starfsfólks.

Fyrir lok samningstímans skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á ákvæðum vinnutíma í kjarasamningi falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi sviða/starfsstaða Reykjavíkurborgar.

Eftirfarandi útfærslur á breyttu skipulagi vinnutíma eru meðal annars mögulegar:

**A. Dagleg stytting**

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

35 mínútur í matartíma á dag.

Vinnutími kl. 8–15:47.

*(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir.)*

**B. Vikuleg stytting**

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

35 mínútur í matartíma á dag.

Vinnutími mánudaga til fimmtudaga kl. 8–16.

Vinnutími á föstudögum kl. 8–14:55.

*(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir.)*

**C. Stytting útfærð nánar á stofnun**

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

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

Vinnutími mánudaga til föstudaga nánar útfærður á stofnun.

Vikuleg viðverustytting allt að  $(1.05 + 2.55) = 4$

*(Virkur vinnutími á viku samtals 36 stundir.)*

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

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

## Fylgiskjal II: Samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks

---

### 1. nóvember 2024 fellur fylgiskjal II úr gildi.

#### Inngangur

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

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

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

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

#### Forsendur

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

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

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

Mikilvægt er að tryggð sé festa í starfsemi stofnunar, mönnun og vinnutíma starfsmanna. Fyrir 15. janúar 2021 skulu stjórnendur bjóða starfsfólki sínu hækkun á starfshlutfalli sem nemur a.m.k. styttingu vinnuvíkkunnar. Þegar fyrir liggur hvort og þá hversu mörg stöðugildi eru ómönnuð vegna styttingar vinnutíma skal stýrihópur meta hvort áætlaður kostnaður launagreiðenda standist. Fari kostnaður ekki fram úr áætlunum tekur kerfisbreytingin gildi án breytinga. Sé hins vegar fyrirséð að kostnaður vegna yfirvinnu fari umfram áætlanir samkvæmt mælikvörðum í viðauka II skal stýrihópur fjalla um málið og meta hvort og hvaða



breytinga sé þörf á forsendum yfirvinnuálags í nýju vaktavinnukerfi. Þó skal yfirvinna 1 aldrei fara undir 0,85% af mánaðarlaunum. Slíka ákvörðun skal taka eigi síðar en þremur mánuðum fyrir gildistöku breytinga og skulu stjórnendur og stéttarfélag tryggja að allt vaktavinnufólk hjá hinu opinbera sé upplýst um það. Að öðru leyti skal eftirfylgni með yfirvinnu og öðrum forsendum nýs vaktavinnukerfis vera samkvæmt viðauka II.

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

### **Innleiðing og eftirfylgni**

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

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

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

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

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

### **Samningsgreinar um vaktavinnu sem gilda á samningstímanum**

Þegar stofnun, [að fenginni staðfestingu hlutaðeigandi ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðs], hefur innleiðingu betri vinnutíma samkvæmt fylgiskjali þessu verða eftirfarandi breytingar á greinum kjarasamnings 1. maí 2021 og gilda á samningstíma. Samhliða taka nýjar greinar gildi og aðrar verða óvirkar á samningstímanum sbr. eftirfarandi.

Greinanúmer og tilvísanir miðast við ritstýrðan kjarasamning SFR – stéttarfélag í almannaþjónustu og fjármála- og efnahagsráðherra sem gildir frá 1. október 2015.

Núgildandi greinar eru með gráum bakgrunni og nýjar án bakgrunns.

## 1.6 Álagsgreiðslur – vaktaálag

### 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

### 1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:

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

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

## 1.6 Álagsgreiðslur – vaktaálag

### 1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1.

Vaktaálag skal vera:

33,33%	kl. 17:00–24:00	mánudaga – fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00–24:00	föstudaga
65,00%	kl. 00:00–08:00	þriðjudaga – föstudaga
55,00%	kl. 08:00–24:00	laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
75,00%	kl. 00:00–08:00	laugardaga, sunnudaga, mánudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00–24:00	stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00–24:00 á aðfangadag og gamlársgdag og kl. 00:00–08:00 á jóladag og nýársdag er 120,00% álag.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

### 1.6.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4.1 með eftirtöldum hætti:

33,33%	kl. 17:00–24:00	mánudaga – fimmtudaga
45,00%	kl. 17:00–24:00	föstudaga
45,00%	kl. 00:00–08:00	mánudaga
33,33%	kl. 00:00–08:00	þriðjudaga – föstudaga
45,00%	kl. 00:00–24:00	laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00–24:00	stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3, þó þannig að frá kl. 16:00–24:00 á aðfangadag og gamlársgdag og kl. 00:00–08:00 á jóladag og nýársdag er 120,00% álag.

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

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

- 2.3.6. Reglubundin vinna dagvinnumanna innan dagvinnumarka, í einn mánuð eða lengur, allt að vinnuskyldu miðað við fullt starf, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst. Það sama gildir um reglubundna vinnu vaktavinnumanna, að uppfylltum sömu skilyrðum, óháð því hvenær sólarhrings sú vinna fer fram.

*Því er beint til stofnana að setja sér nánari reglur varðandi yfirvinnu og hvenær sé rétt að ræða endurskoðun á starfshlutfalli enda sé yfirvinna reglubundin eða fyrirséð.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktaskrá 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 vaktaskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24–168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.

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

Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24. klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00–24:00 á föstudögum, kl. 24:00–08:00 mánudaga til

föstudaga, kl. 00:00--24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.

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

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

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

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

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

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

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

- 2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna þessarar takmörkunar skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar.
- 2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni þegar því verður við komið starfsins vegna.
- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gildi miðað við upphaf veikinda hans.
- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vaktahvata, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gildi miðað við upphaf veikinda hans.
- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.
- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda og breytingargjalda skv. gr. 2.6.2 sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

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

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

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

~~Greitt verði skv. vaktaskrá 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 vaktaskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.1 í 8 klst. miðað við fullt starf eða öðrum frídegi.~~

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

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

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

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

### 2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

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

### 2.6.10 Vaktahvati

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

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

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu.

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

Á samningstímanum gildir eftirfarandi vegna vaktavinnu:

**X Tímakaup í dagvinnu**

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

**Y Yfirvinna**

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

Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1 Kl. 08.00–17.00 mánudaga – föstudaga

Yfirvinna 2 Kl. 17.00–08.00 mánudaga – föstudaga

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

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

## Viðauki I – Innleiðing og eftirfylgni

### Innleiðing á stofnunum/vinnustöðum

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

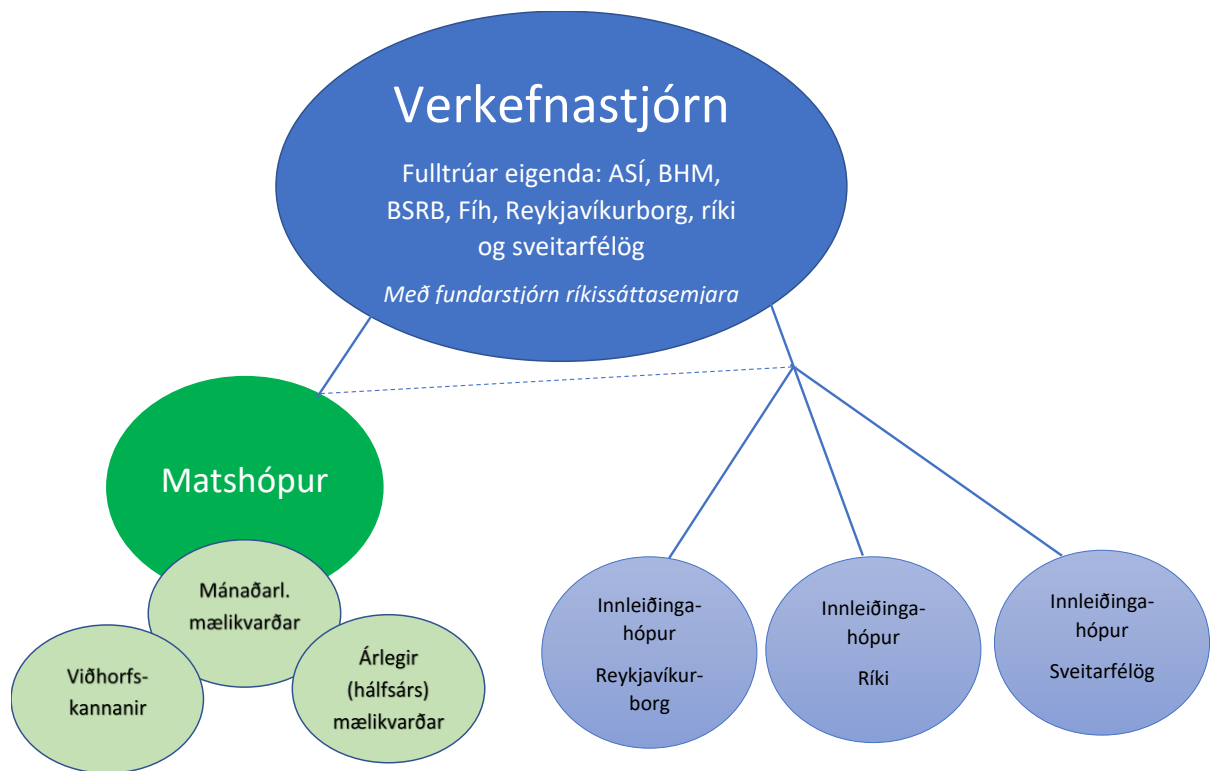
**Stýrihópur** ber ábyrgð á innleiðingu og eftirfylgni með verkefnum í fylgiskjali 2. Hlutverk hópsins er að meta árangur verkefnisins heildstætt, hvort sett markmið náist og forsendur standist. Gefi niðurstöður ábendinga innleiðingahópa og mælinga tilefni til, bregst stýrihópur við. Stýrihópurinn skal:

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

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

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





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

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

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

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

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

## Viðauki II – Markmið og mælikvarðar

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

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

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

### Mánaðarlegir mælikvarðar

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

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

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

## **Úttektir og spurningakannanir / stofnun ársins**

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

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

#### 1. gr.

##### Skrifleg staðfesting ráðningar

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

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

#### 2. gr.

##### Upplýsingaskylda vinnuveitanda

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

1. Deili á aðilum:  
Nafn, heimilisfang og kennitala stofnunar  
Nafn, heimilisfang og kennitala starfsmanns
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnustaðar. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum og skulu þeir þá tilgreindir sérstaklega.
3. Starfsheiti, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu
4. Upphafsdagur ráðningar
5. Tilgreint hvort ráðning er tímabundin. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Vinnutímaskipulag; dagvinna/vaktavinna eða annað fyrirkomulag og þá hvers konar
7. Starfshlutfall og lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi
9. Greiðslutímabil launa
10. Orlofsréttur
11. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns
12. Réttur til launa í barnsburðarleyfi og réttur til launa í veikindum
13. Lífeyrissjóður
14. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags

Upplýsingar samkvæmt 9. –12. tl. má gefa með tilvísun til ákvæða í lögum, stjórnarsýslufyrirmælum, lög-mæltum samþykktum eða kjarasamningum.

### 3. gr.

#### **Störf erlendis**

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

1. Áætlaður starfstími erlendis;
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd;
3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis;
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

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

### 4. gr.

#### **Sérákvæði varðandi fyrri ráðningar**

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

### 5. gr.

#### **Gildistaka**

Samkomulag þetta gildir frá 1. nóvember 1996.

Reykjavík, 10. október 1996.

F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Alþýðusambands Íslands

F.h. Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

## Fylgiskjal VI: Samkomulag um innleiðingu hæfnismats og hæfnislauna

### **Um Innleiðingu hæfnislauna samkvæmt hæfnismati [2007]**

Samninganefnd Reykjavíkurborgar annars vegar og Efling – stéttarfélag og Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar hins vegar hafa komið sér saman um eftirfarandi á grundvelli bókunar 2 frá 2005:

1. Að haldið verði áfram með þennan þátt launamyndunarkerfisins frá og með 1. maí 2007 með ákveðnum lagfæringum.
2. Að hæfnismatið verði áfram byggt á einungis tveimur hæfnisþáttum, starfsmetnaði og sveigjanleika.
3. Að undirþættir í hæfnisþáttunum verðir endurskilgreindir til að auðvelda afmörkun þáttanna og skýra betur tengslin á milli starfsmats og hæfnismats.

### **Starfsmetnaður**

Starfsmetnaður starfsmanns getur birst með mismunandi hætti. Ákveðið hefur verið að miða við eftirfarandi fjóra þætti sem heyra undir starfsmetnað.

**Fagmennsku:** Starfsmaður sýnir meiri fagmennsku en starfið gerir kröfur um.

**Frumkvæði:** Starfsmaður sýnir meira frumkvæði en starfið gerir kröfur um.

**Sjálfstæði:** Starfsmaður sýnir meira sjálfstæði en starfið gerir kröfur um.

**Samskipti:** Starfsmaður sýnir jákvæðara viðmót, meiri þjónustulund, virðingu og umburðarlyndi gagnvart samstarfsfólki og þjónustuþegum (innri og ytri) en starfið gerir kröfur um.

**Sveigjanleiki:** Sveigjanleiki starfsmanns getur birst með mismunandi hætti. Ákveðið hefur verið að miða við eftirfarandi fjóra þætti sem heyra undir sveigjanleika.

**Vinnutíma:** Starfsmaður er reiðubúinn að hliðra vinnutímafyrirkomulagi þegar það er mikilvægt fyrir starfsemina. (Ákvæði kjarasamninga um vinnutíma eru í fullu gildi.)

**Verkefni:** Starfsmaður er reiðubúinn að takast á við ný verkefni/starfsskyldur eða hliðra til verkefnum þegar aðstæður í starfseminni kalla á það.

**Breytingar:** Starfsmaður sýnir jákvæðni gagnvart því að tileinka sér nýjungar ásamt því að vinna að framkvæmd breytinga af heilindum.

**Samstarf:** Starfsmaður hefur yfir að ráða þekkingu sem nýtist í starfi sem hann er tilbúinn að deila með samstarfsfólki í þágu starfseminnar.

### **Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli fjármálaráðherra, f. h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga og**

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

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

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

#### **1. gr.**

##### **Gildissvið**

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

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

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

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

#### **2. gr.**

##### **Skilgreiningar**

##### **2.1 Vinnutími**

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

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

##### **2.2 Hvíldartími**

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

##### **2.3. Næturvinnutími**

Tímabilið frá kl. 23.00 til kl. 6.00.

##### **2.4 Næturvinnustarfsmaður**

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

b. Starfsmaður sem unnið hefur reglulega, samkvæmt fyrirfram ákveðnu skipulagi minnst þrjár klst. af vinnuskyldu sinni á næturvinnutímabili í einn mánuð. Sama gildir um

starfsmann sem innir af hendi a.m.k. 40% af reglulegu ársvinnuframlagi sínu á næturvinnutíma.

### **2.5 Vaktavinna**

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

### **2.6 Vaktavinnustarfsmaður**

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

## **3. gr.**

### **Daglegur hvíldartími**

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

## **4.gr.**

### **Hlé**

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

## **5. gr.**

### **Vikulegur hvíldartími**

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

## **6. gr.**

### **Vikulegur hámarksvinnutími**

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

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

## **7. gr.**

### **Árlegt orlof**

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

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

## **8. gr.**

### **Lengd næturvinnutíma**

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

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

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

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

## **9. gr.**

### **Heilbrigðismat**

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



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

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

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

#### 10. gr.

##### **Vernd næturvinnustarfsmanna**

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

#### 11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

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

#### 12. gr.

##### **Vinumynstur**

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

#### 13. gr.

##### **Frávik**

- a. Heimilt er með kjarasamningi að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. þegar þjarga þarf verðmætum.
- b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um stofnunina eða fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.  
Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til fráviks frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem starfa í heilbrigðis- og vistunarstofnunum eða við önnur hjúkrunar- og líknarstörf, þeirra sem vinna við vörslu dýra og gróðurs og þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf, þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.  
Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum.  
Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.
- e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði með kjarasamningi, enda byggji slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamningsákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi heildarsamtaka eða landssambands. Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið

kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

#### 14. gr.

##### **Samráðsnefnd**

Setja skal á fót samráðsnefnd aðila samkomulags þessa. Skal hún skipuð átta fulltrúum, fjórum tilnefndum af vinnuveitendum og fjórum tilnefndum af heildarsamtökum starfsmanna. Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða. Komi upp ágreiningur skulu aðilar reyna til þrautar að leysa úr honum áður en honum er vísað til dómstóla.

#### 15. gr.

##### **Hagstæðari ákvæði**

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

#### 16. gr.

##### **Öryggi og heilsuvernd**

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

#### 17. gr.

##### **Gildistaka**

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

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

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er. Reykjavík, 23. janúar 1997.

F.h. aðildarfélaga ASÍ með beinni aðild

F.h. fjármálaráðherra

F.h. Landssambands iðnverkafólks

F.h. Reykjavíkurborgar

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

F.h. Launanevndar sveitarfélaga

F.h. Samiðnar, sambands iðnfélaga

F.h. Verkamannasambands Íslands

F.h. aðildarfélaga Bandalags Háskólamanna

F.h. aðildarfélaga Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

F.h. Kennarasambands Íslands

**Bókanir**  
**vegna samnings um ákvæðna þætti er varða skipulag vinnutíma**  
**milli**  
**fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga**  
**og**  
**Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis**  
**og bæja og Kennarasambands Íslands:**

**Bókun vegna a. og d. liðar 13. gr.**

Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. 17. gr. samnings þessa eru aðilar sammála um að hvað varðar ákvæði 3. og 5. gr. samningsins, skulu þau koma til framkvæmda í síðasta lagi 30.06.1998. Stefnt skal að því að hefja endurskoðun vaktavinnukerfa svo fljótt sem kostur er, þar sem þess er þörf, vegna ákvæðanna um lágmarkshvöld og vikulegan vinnutíma. Heimilt er að haga vinnutilhögun með óbreyttum hætti, þar á meðal lengd milli vakta við vaktaskipti, þar til 1. mgr. bókunar þessarar hefur verið uppfyllt.

**Bókun vegna heimildar til frestunar á daglegum vinnutíma**

Sú venja hefur víða skapast, í sumum tilfellum með beinni tilvísun eða ákvæðum í samningstexta, að byggja framkvæmd hvíldartímaákvæða laga á bráðabirgðasamkomulagi ASÍ og VSÍ/VMS um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10 apríl 1981, gagnvart félagsmönnum í aðildarfélögum ASÍ. Með samningum um tiltekna þætti er varða skipulag vinnutíma fellur ofangreint bráðabirgðasamkomulag frá 10. apríl 1981 úr gildi. Í samkomulaginu er þó að finna greiðslureglur vegna frávika frá lágmarkshvöld og er gengið út frá því til bráðabirgða að þær gildi áfram enn um sinn, en við næstu endurnýjun kjarasamninga verði þær aðlagðar að efni þessa samnings og felldar inn í samningstexta.

# Fylgiskjal A: Launatöflur á samningstímanum

## Launatafla A1

Gildir frá 1. apríl 2024											
Lfl.	Grunnþr.	1,60%	3,20%	4,80%	6,40%	8,00%	9,60%	11,20%	12,80%	14,40%	16,00%
214	395.222										
215	404.286										
216	418.899										
217	434.571	441.524	448.477	455.430	462.384	469.337	476.290	483.243	490.196	497.149	504.102
218	437.494	444.494	451.494	458.494	465.494	472.494	479.493	486.493	493.493	500.493	507.493
219	440.447	447.494	454.541	461.588	468.636	475.683	482.730	489.777	496.824	503.871	510.919
220	443.429	450.524	457.619	464.714	471.808	478.903	485.998	493.093	500.188	507.283	514.378
221	446.441	453.584	460.727	467.870	475.013	482.156	489.299	496.442	503.585	510.729	517.872
222	450.668	457.879	465.089	472.300	479.511	486.721	493.932	501.143	508.354	515.564	522.775
223	453.740	461.000	468.260	475.520	482.779	490.039	497.299	504.559	511.819	519.079	526.338
224	456.843	464.152	471.462	478.771	486.081	493.390	500.700	508.009	515.319	522.628	529.938
225	459.977	467.337	474.696	482.056	489.416	496.775	504.135	511.494	518.854	526.214	533.573
226	463.142	470.552	477.963	485.373	492.783	500.193	507.604	515.014	522.424	529.834	537.245
227	466.452	473.915	481.378	488.842	496.305	503.768	511.231	518.695	526.158	533.621	541.084
228	469.963	477.482	485.002	492.521	500.041	507.560	515.079	522.599	530.118	537.638	545.157
229	473.508	481.084	488.660	496.236	503.813	511.389	518.965	526.541	534.117	541.693	549.269
230	477.089	484.722	492.356	499.989	507.623	515.256	522.890	530.523	538.156	545.790	553.423
231	480.705	488.396	496.088	503.779	511.470	519.161	526.853	534.544	542.235	549.927	557.618
232	484.358	492.108	499.857	507.607	515.357	523.107	530.856	538.606	546.356	554.106	561.855
233	488.047	495.856	503.665	511.473	519.282	527.091	534.900	542.708	550.517	558.326	566.135
234	491.774	499.642	507.511	515.379	523.248	531.116	538.984	546.853	554.721	562.589	570.458
235	495.536	503.465	511.393	519.322	527.250	535.179	543.107	551.036	558.965	566.893	574.822
236	499.338	507.327	515.317	523.306	531.296	539.285	547.274	555.264	563.253	571.243	579.232
237	503.177	511.228	519.279	527.329	535.380	543.431	551.482	559.533	567.584	575.634	583.685
238	507.055	515.168	523.281	531.394	539.507	547.619	555.732	563.845	571.958	580.071	588.184
239	510.970	519.146	527.321	535.497	543.672	551.848	560.023	568.199	576.374	584.550	592.725
240	514.926	523.165	531.404	539.642	547.881	556.120	564.359	572.598	580.837	589.075	597.314
241	518.922	527.225	535.528	543.830	552.133	560.436	568.739	577.041	585.344	593.647	601.950
242	522.956	531.323	539.691	548.058	556.425	564.792	573.160	581.527	589.894	598.262	606.629
243	527.031	535.463	543.896	552.328	560.761	569.193	577.626	586.058	594.491	602.923	611.356
244	531.147	539.645	548.144	556.642	565.140	573.639	582.137	590.635	599.134	607.632	616.131
245	535.304	543.869	552.434	560.999	569.563	578.128	586.693	595.258	603.823	612.388	620.953
246	539.503	548.135	556.767	565.399	574.031	582.663	591.295	599.927	608.559	617.191	625.823
247	543.744	552.444	561.144	569.844	578.544	587.244	595.943	604.643	613.343	622.043	630.743
248	548.027	556.795	565.564	574.332	583.101	591.869	600.638	609.406	618.174	626.943	635.711
249	552.353	561.191	570.028	578.866	587.704	596.541	605.379	614.217	623.054	631.892	640.729
250	556.722	565.630	574.537	583.445	592.352	601.260	610.167	619.075	627.982	636.890	645.798
251	561.136	570.114	579.092	588.071	597.049	606.027	615.005	623.983	632.961	641.940	650.918
252	565.592	574.641	583.691	592.740	601.790	610.839	619.889	628.938	637.988	647.037	656.087
253	570.094	579.216	588.337	597.459	606.580	615.702	624.823	633.945	643.066	652.188	661.309
254	573.538	582.715	591.891	601.068	610.244	619.421	628.598	637.774	646.951	656.127	665.304
255	577.844	587.090	596.335	605.581	614.826	624.072	633.317	642.563	651.808	661.054	670.299
256	582.190	591.505	600.820	610.135	619.450	628.765	638.080	647.395	656.710	666.025	675.340
257	586.577	595.962	605.347	614.733	624.118	633.503	642.888	652.274	661.659	671.044	680.429
258	591.007	600.463	609.919	619.375	628.831	638.288	647.744	657.200	666.656	676.112	685.568
259	595.479	605.007	614.534	624.062	633.590	643.117	652.645	662.173	671.700	681.228	690.756
260	599.994	609.594	619.194	628.794	638.394	647.994	657.593	667.193	676.793	686.393	695.993
261	604.552	614.225	623.898	633.570	643.243	652.916	662.589	672.262	681.935	691.607	701.280
262	609.153	618.899	628.646	638.392	648.139	657.885	667.632	677.378	687.125	696.871	706.617
263	613.799	623.620	633.441	643.261	653.082	662.903	672.724	682.544	692.365	702.186	712.007
264	618.489	628.385	638.281	648.176	658.072	667.968	677.864	687.760	697.656	707.551	717.447
265	623.224	633.196	643.167	653.139	663.110	673.082	683.054	693.025	702.997	712.968	722.940



326	1.045.154	1.061.877	1.078.599	1.095.322	1.112.044	1.128.767	1.145.489	1.162.212	1.178.934	1.195.657	1.212.379
327	1.054.686	1.071.561	1.088.436	1.105.311	1.122.186	1.139.061	1.155.936	1.172.811	1.189.686	1.206.561	1.223.436
328	1.064.312	1.081.341	1.098.370	1.115.399	1.132.428	1.149.457	1.166.486	1.183.515	1.200.544	1.217.573	1.234.602
329	1.074.035	1.091.220	1.108.405	1.125.589	1.142.774	1.159.958	1.177.143	1.194.327	1.211.512	1.228.697	1.245.881
330	1.083.465	1.100.801	1.118.136	1.135.472	1.152.807	1.170.142	1.187.478	1.204.813	1.222.149	1.239.484	1.256.820
331	1.092.757	1.110.241	1.127.725	1.145.209	1.162.693	1.180.177	1.197.661	1.215.145	1.232.630	1.250.114	1.267.598
332	1.102.141	1.119.775	1.137.410	1.155.044	1.172.678	1.190.312	1.207.947	1.225.581	1.243.215	1.260.849	1.278.484
333	1.111.618	1.129.404	1.147.190	1.164.976	1.182.762	1.200.548	1.218.334	1.236.120	1.253.906	1.271.691	1.289.477
334	1.121.191	1.139.130	1.157.069	1.175.008	1.192.947	1.210.886	1.228.825	1.246.764	1.264.703	1.282.642	1.300.581
335	1.130.859	1.148.953	1.167.047	1.185.140	1.203.234	1.221.328	1.239.422	1.257.515	1.275.609	1.293.703	1.311.796
336	1.140.624	1.158.874	1.177.124	1.195.374	1.213.624	1.231.874	1.250.124	1.268.374	1.286.624	1.304.874	1.323.124
337	1.150.487	1.168.895	1.187.302	1.205.710	1.224.118	1.242.526	1.260.934	1.279.341	1.297.749	1.316.157	1.334.565
338	1.160.448	1.179.016	1.197.583	1.216.150	1.234.717	1.253.284	1.271.851	1.290.419	1.308.986	1.327.553	1.346.120
339	1.170.509	1.189.237	1.207.965	1.226.694	1.245.422	1.264.150	1.282.878	1.301.606	1.320.334	1.339.062	1.357.791
340	1.180.671	1.199.562	1.218.452	1.237.343	1.256.234	1.275.125	1.294.015	1.312.906	1.331.797	1.350.688	1.369.578
341	1.190.934	1.209.989	1.229.044	1.248.099	1.267.154	1.286.209	1.305.264	1.324.319	1.343.374	1.362.429	1.381.483
342	1.201.299	1.220.520	1.239.741	1.258.962	1.278.182	1.297.403	1.316.624	1.335.845	1.355.066	1.374.286	1.393.507
343	1.211.769	1.231.157	1.250.545	1.269.934	1.289.322	1.308.710	1.328.099	1.347.487	1.366.875	1.386.264	1.405.652
344	1.222.344	1.241.901	1.261.459	1.281.016	1.300.574	1.320.131	1.339.689	1.359.246	1.378.804	1.398.361	1.417.919
345	1.233.023	1.252.751	1.272.480	1.292.208	1.311.936	1.331.665	1.351.393	1.371.121	1.390.850	1.410.578	1.430.307
346	1.243.809	1.263.710	1.283.611	1.303.512	1.323.413	1.343.314	1.363.215	1.383.116	1.403.017	1.422.918	1.442.819
347	1.254.704	1.274.780	1.294.855	1.314.930	1.335.005	1.355.081	1.375.156	1.395.231	1.415.306	1.435.382	1.455.457
348	1.265.708	1.285.959	1.306.210	1.326.462	1.346.713	1.366.964	1.387.216	1.407.467	1.427.718	1.447.970	1.468.221
349	1.276.822	1.297.251	1.317.680	1.338.109	1.358.538	1.378.967	1.399.396	1.419.826	1.440.255	1.460.684	1.481.113
350	1.288.046	1.308.655	1.329.263	1.349.872	1.370.481	1.391.089	1.411.698	1.432.307	1.452.916	1.473.524	1.494.133

# Launatafla A2

## Gildir frá 1. apríl 2025

Lfl.	Grunnþr.	1,70%	3,40%	5,10%	6,80%	8,50%	10,20%	11,90%	13,60%	15,30%	17,00%
214	409.055										
215	418.436										
216	433.560										
217	458.321	466.112	473.904	481.695	489.487	497.278	505.070	512.861	520.653	528.444	536.236
218	461.244	469.085	476.926	484.767	492.609	500.450	508.291	516.132	523.973	531.814	539.655
219	464.197	472.088	479.980	487.871	495.762	503.654	511.545	519.436	527.328	535.219	543.110
220	467.179	475.121	483.063	491.005	498.947	506.889	514.831	522.773	530.715	538.657	546.599
221	470.191	478.184	486.177	494.171	502.164	510.157	518.150	526.144	534.137	542.130	550.123
222	474.418	482.483	490.548	498.613	506.678	514.744	522.809	530.874	538.939	547.004	555.069
223	477.490	485.607	493.725	501.842	509.959	518.077	526.194	534.311	542.429	550.546	558.663
224	480.593	488.763	496.933	505.103	513.273	521.443	529.613	537.784	545.954	554.124	562.294
225	483.727	491.950	500.174	508.397	516.620	524.844	533.067	541.291	549.514	557.737	565.961
226	486.892	495.169	503.446	511.723	520.001	528.278	536.555	544.832	553.109	561.386	569.664
227	490.202	498.535	506.869	515.202	523.536	531.869	540.203	548.536	556.869	565.203	573.536
228	493.713	502.106	510.499	518.892	527.285	535.679	544.072	552.465	560.858	569.251	577.644
229	497.258	505.711	514.165	522.618	531.072	539.525	547.978	556.432	564.885	573.338	581.792
230	500.839	509.353	517.868	526.382	534.896	543.410	551.925	560.439	568.953	577.467	585.982
231	504.455	513.031	521.606	530.182	538.758	547.334	555.909	564.485	573.061	581.637	590.212
232	508.108	516.746	525.384	534.022	542.659	551.297	559.935	568.573	577.211	585.849	594.486
233	511.797	520.498	529.198	537.899	546.599	555.300	564.000	572.701	581.401	590.102	598.802
234	515.524	524.288	533.052	541.816	550.580	559.344	568.107	576.871	585.635	594.399	603.163
235	519.286	528.114	536.942	545.770	554.597	563.425	572.253	581.081	589.909	598.737	607.565
236	523.088	531.980	540.873	549.765	558.658	567.550	576.443	585.335	594.228	603.120	612.013
237	526.927	535.885	544.843	553.800	562.758	571.716	580.674	589.631	598.589	607.547	616.505
238	530.805	539.829	548.852	557.876	566.900	575.923	584.947	593.971	602.994	612.018	621.042
239	534.720	543.810	552.900	561.991	571.081	580.171	589.261	598.352	607.442	616.532	625.622
240	538.676	547.833	556.991	566.148	575.306	584.463	593.621	602.778	611.936	621.093	630.251
241	542.672	551.897	561.123	570.348	579.574	588.799	598.025	607.250	616.475	625.701	634.926
242	546.706	556.000	565.294	574.588	583.882	593.176	602.470	611.764	621.058	630.352	639.646
243	550.781	560.144	569.508	578.871	588.234	597.597	606.961	616.324	625.687	635.050	644.414
244	554.897	564.330	573.763	583.197	592.630	602.063	611.496	620.930	630.363	639.796	649.229
245	559.054	568.558	578.062	587.566	597.070	606.574	616.078	625.581	635.085	644.589	654.093
246	563.253	572.828	582.404	591.979	601.554	611.130	620.705	630.280	639.855	649.431	659.006
247	567.494	577.141	586.789	596.436	606.084	615.731	625.378	635.026	644.673	654.321	663.968
248	571.777	581.497	591.217	600.938	610.658	620.378	630.098	639.818	649.539	659.259	668.979
249	576.103	585.897	595.691	605.484	615.278	625.072	634.866	644.659	654.453	664.247	674.041
250	580.472	590.340	600.208	610.076	619.944	629.812	639.680	649.548	659.416	669.284	679.152
251	584.886	594.829	604.772	614.715	624.658	634.601	644.544	654.487	664.430	674.374	684.317
252	589.342	599.361	609.380	619.398	629.417	639.436	649.455	659.474	669.493	679.511	689.530
253	593.844	603.939	614.035	624.130	634.225	644.321	654.416	664.511	674.607	684.702	694.797
254	597.288	607.442	617.596	627.750	637.904	648.057	658.211	668.365	678.519	688.673	698.827
255	601.594	611.821	622.048	632.275	642.502	652.729	662.957	673.184	683.411	693.638	703.865
256	605.940	616.241	626.542	636.843	647.144	657.445	667.746	678.047	688.348	698.649	708.950
257	610.327	620.703	631.078	641.454	651.829	662.205	672.580	682.956	693.331	703.707	714.083
258	614.757	625.208	635.659	646.110	656.560	667.011	677.462	687.913	698.364	708.815	719.266
259	619.229	629.756	640.283	650.810	661.337	671.863	682.390	692.917	703.444	713.971	724.498
260	623.744	634.348	644.951	655.555	666.159	676.762	687.366	697.970	708.573	719.177	729.780
261	628.302	638.983	649.664	660.345	671.027	681.708	692.389	703.070	713.751	724.432	735.113
262	632.903	643.662	654.422	665.181	675.940	686.700	697.459	708.218	718.978	729.737	740.497
263	637.549	648.387	659.226	670.064	680.902	691.741	702.579	713.417	724.256	735.094	745.932
264	642.239	653.157	664.075	674.993	685.911	696.829	707.747	718.665	729.584	740.502	751.420
265	646.974	657.973	668.971	679.970	690.968	701.967	712.965	723.964	734.962	745.961	756.960
266	651.754	662.834	673.914	684.993	696.073	707.153	718.233	729.313	740.393	751.472	762.552
267	656.580	667.742	678.904	690.066	701.227	712.389	723.551	734.713	745.875	757.037	768.199
268	661.452	672.697	683.941	695.186	706.431	717.675	728.920	740.165	751.409	762.654	773.899
269	666.369	677.697	689.026	700.354	711.682	723.010	734.339	745.667	756.995	768.323	779.652
270	671.335	682.748	694.160	705.573	716.986	728.398	739.811	751.224	762.637	774.049	785.462





331	1.131.003	1.150.230	1.169.457	1.188.684	1.207.911	1.227.138	1.246.366	1.265.593	1.284.820	1.304.047	1.323.274
332	1.140.716	1.160.108	1.179.500	1.198.893	1.218.285	1.237.677	1.257.069	1.276.461	1.295.853	1.315.246	1.334.638
333	1.150.525	1.170.084	1.189.643	1.209.202	1.228.761	1.248.320	1.267.879	1.287.438	1.306.996	1.326.555	1.346.114
334	1.160.432	1.180.160	1.199.887	1.219.614	1.239.342	1.259.069	1.278.796	1.298.524	1.318.251	1.337.979	1.357.706
335	1.170.439	1.190.337	1.210.234	1.230.132	1.250.029	1.269.926	1.289.824	1.309.721	1.329.619	1.349.516	1.369.414
336	1.180.546	1.200.616	1.220.685	1.240.754	1.260.823	1.280.893	1.300.962	1.321.031	1.341.101	1.361.170	1.381.239
337	1.190.754	1.210.997	1.231.240	1.251.482	1.271.725	1.291.968	1.312.211	1.332.454	1.352.696	1.372.939	1.393.182
338	1.201.064	1.221.482	1.241.900	1.262.318	1.282.736	1.303.155	1.323.573	1.343.991	1.364.409	1.384.827	1.405.245
339	1.211.477	1.232.072	1.252.667	1.273.262	1.293.857	1.314.452	1.335.048	1.355.643	1.376.238	1.396.833	1.417.428
340	1.221.994	1.242.768	1.263.542	1.284.316	1.305.090	1.325.864	1.346.638	1.367.412	1.388.186	1.408.960	1.429.734
341	1.232.617	1.253.571	1.274.526	1.295.480	1.316.435	1.337.389	1.358.344	1.379.298	1.400.253	1.421.207	1.442.162
342	1.243.345	1.264.482	1.285.618	1.306.755	1.327.892	1.349.029	1.370.166	1.391.303	1.412.440	1.433.577	1.454.713
343	1.254.181	1.275.502	1.296.823	1.318.144	1.339.465	1.360.786	1.382.107	1.403.428	1.424.749	1.446.070	1.467.391
344	1.265.126	1.286.633	1.308.140	1.329.647	1.351.154	1.372.661	1.394.169	1.415.676	1.437.183	1.458.690	1.480.197
345	1.276.179	1.297.874	1.319.569	1.341.264	1.362.959	1.384.654	1.406.349	1.428.044	1.449.739	1.471.434	1.493.129
346	1.287.343	1.309.228	1.331.112	1.352.997	1.374.882	1.396.767	1.418.652	1.440.536	1.462.421	1.484.306	1.506.191
347	1.298.619	1.320.695	1.342.772	1.364.849	1.386.925	1.409.002	1.431.078	1.453.155	1.475.231	1.497.308	1.519.384
348	1.310.007	1.332.278	1.354.548	1.376.818	1.399.088	1.421.358	1.443.628	1.465.898	1.488.168	1.510.439	1.532.709
349	1.321.510	1.343.976	1.366.442	1.388.907	1.411.373	1.433.839	1.456.304	1.478.770	1.501.236	1.523.701	1.546.167
350	1.333.127	1.355.791	1.378.454	1.401.117	1.423.780	1.446.443	1.469.106	1.491.770	1.514.433	1.537.096	1.559.759

## Launatafla A3

Gildir frá 1. apríl 2026											
Lfl.	Grunnþr.	1,75%	3,50%	5,25%	7,00%	8,75%	10,50%	12,25%	14,00%	15,75%	17,50%
214	423.372										
215	433.081										
216	448.735										
217	482.071	490.507	498.943	507.380	515.816	524.252	532.688	541.125	549.561	557.997	566.433
218	484.994	493.481	501.969	510.456	518.944	527.431	535.918	544.406	552.893	561.381	569.868
219	487.947	496.486	505.025	513.564	522.103	530.642	539.181	547.721	556.260	564.799	573.338
220	490.929	499.520	508.112	516.703	525.294	533.885	542.477	551.068	559.659	568.250	576.842
221	493.941	502.585	511.229	519.873	528.517	537.161	545.805	554.449	563.093	571.737	580.381
222	498.168	506.886	515.604	524.322	533.040	541.758	550.476	559.194	567.912	576.629	585.347
223	501.240	510.012	518.783	527.555	536.327	545.099	553.870	562.642	571.414	580.185	588.957
224	504.343	513.169	521.995	530.821	539.647	548.473	557.299	566.125	574.951	583.777	592.603
225	507.477	516.358	525.239	534.120	543.000	551.881	560.762	569.643	578.524	587.405	596.285
226	510.642	519.578	528.514	537.451	546.387	555.323	564.259	573.196	582.132	591.068	600.004
227	513.952	522.946	531.940	540.934	549.929	558.923	567.917	576.911	585.905	594.899	603.894
228	517.463	526.519	535.574	544.630	553.685	562.741	571.797	580.852	589.908	598.963	608.019
229	521.008	530.126	539.243	548.361	557.479	566.596	575.714	584.831	593.949	603.067	612.184
230	524.589	533.769	542.950	552.130	561.310	570.491	579.671	588.851	598.031	607.212	616.392
231	528.205	537.449	546.692	555.936	565.179	574.423	583.667	592.910	602.154	611.397	620.641
232	531.858	541.166	550.473	559.781	569.088	578.396	587.703	597.011	606.318	615.626	624.933
233	535.547	544.919	554.291	563.663	573.035	582.407	591.779	601.152	610.524	619.896	629.268
234	539.274	548.711	558.149	567.586	577.023	586.460	595.898	605.335	614.772	624.210	633.647
235	543.036	552.539	562.042	571.545	581.049	590.552	600.055	609.558	619.061	628.564	638.067
236	546.838	556.408	565.977	575.547	585.117	594.686	604.256	613.826	623.395	632.965	642.535
237	550.677	560.314	569.951	579.588	589.224	598.861	608.498	618.135	627.772	637.409	647.045
238	554.555	564.260	573.964	583.669	593.374	603.079	612.783	622.488	632.193	641.897	651.602
239	558.470	568.243	578.016	587.790	597.563	607.336	617.109	626.883	636.656	646.429	656.202
240	562.426	572.268	582.111	591.953	601.796	611.638	621.481	631.323	641.166	651.008	660.851
241	566.422	576.334	586.247	596.159	606.072	615.984	625.896	635.809	645.721	655.633	665.546
242	570.456	580.439	590.422	600.405	610.388	620.371	630.354	640.337	650.320	660.303	670.286
243	574.531	584.585	594.640	604.694	614.748	624.802	634.857	644.911	654.965	665.020	675.074
244	578.647	588.773	598.900	609.026	619.152	629.279	639.405	649.531	659.658	669.784	679.910
245	582.804	593.003	603.202	613.401	623.600	633.799	643.998	654.197	664.397	674.596	684.795
246	587.003	597.276	607.548	617.821	628.093	638.366	648.638	658.911	669.183	679.456	689.729
247	591.244	601.591	611.938	622.284	632.631	642.978	653.325	663.671	674.018	684.365	694.712
248	595.527	605.949	616.370	626.792	637.214	647.636	658.057	668.479	678.901	689.323	699.744
249	599.853	610.350	620.848	631.345	641.843	652.340	662.838	673.335	683.832	694.330	704.827
250	604.222	614.796	625.370	635.944	646.518	657.091	667.665	678.239	688.813	699.387	709.961
251	608.636	619.287	629.938	640.589	651.241	661.892	672.543	683.194	693.845	704.496	715.147
252	613.092	623.821	634.550	645.279	656.008	666.738	677.467	688.196	698.925	709.654	720.383
253	617.594	628.402	639.210	650.018	660.826	671.633	682.441	693.249	704.057	714.865	725.673
254	621.038	631.906	642.774	653.642	664.511	675.379	686.247	697.115	707.983	718.851	729.720
255	625.344	636.288	647.231	658.175	669.118	680.062	691.005	701.949	712.892	723.836	734.779
256	629.690	640.710	651.729	662.749	673.768	684.788	695.807	706.827	717.847	728.866	739.886
257	634.077	645.173	656.270	667.366	678.462	689.559	700.655	711.751	722.848	733.944	745.040
258	638.507	649.681	660.855	672.029	683.202	694.376	705.550	716.724	727.898	739.072	750.246
259	642.979	654.231	665.483	676.735	687.988	699.240	710.492	721.744	732.996	744.248	755.500
260	647.494	658.825	670.156	681.487	692.819	704.150	715.481	726.812	738.143	749.474	760.805
261	652.052	663.463	674.874	686.285	697.696	709.107	720.517	731.928	743.339	754.750	766.161
262	656.653	668.144	679.636	691.127	702.619	714.110	725.602	737.093	748.584	760.076	771.567
263	661.299	672.872	684.444	696.017	707.590	719.163	730.735	742.308	753.881	765.454	777.026
264	665.989	677.644	689.299	700.953	712.608	724.263	735.918	747.573	759.227	770.882	782.537
265	670.724	682.462	694.199	705.937	717.675	729.412	741.150	752.888	764.625	776.363	788.101
266	675.504	687.325	699.147	710.968	722.789	734.611	746.432	758.253	770.075	781.896	793.717
267	680.330	692.236	704.142	716.047	727.953	739.859	751.765	763.670	775.576	787.482	799.388
268	685.202	697.193	709.184	721.175	733.166	745.157	757.148	769.139	781.130	793.121	805.112
269	690.119	702.196	714.273	726.350	738.427	750.504	762.581	774.659	786.736	798.813	810.890
270	695.085	707.249	719.413	731.577	743.741	755.905	768.069	780.233	792.397	804.561	816.725



331	1.170.588	1.191.074	1.211.559	1.232.044	1.252.529	1.273.015	1.293.500	1.313.985	1.334.471	1.354.956	1.375.441
332	1.180.641	1.201.302	1.221.964	1.242.625	1.263.286	1.283.947	1.304.608	1.325.270	1.345.931	1.366.592	1.387.253
333	1.190.793	1.211.632	1.232.471	1.253.310	1.274.149	1.294.988	1.315.827	1.336.666	1.357.505	1.378.343	1.399.182
334	1.201.048	1.222.066	1.243.084	1.264.103	1.285.121	1.306.139	1.327.158	1.348.176	1.369.194	1.390.213	1.411.231
335	1.211.404	1.232.604	1.253.804	1.275.003	1.296.203	1.317.402	1.338.602	1.359.802	1.381.001	1.402.201	1.423.400
336	1.221.865	1.243.248	1.264.631	1.286.013	1.307.396	1.328.779	1.350.161	1.371.544	1.392.927	1.414.309	1.435.692
337	1.232.430	1.253.998	1.275.565	1.297.133	1.318.700	1.340.268	1.361.835	1.383.403	1.404.971	1.426.538	1.448.106
338	1.243.101	1.264.856	1.286.610	1.308.364	1.330.118	1.351.873	1.373.627	1.395.381	1.417.136	1.438.890	1.460.644
339	1.253.879	1.275.821	1.297.764	1.319.707	1.341.650	1.363.593	1.385.536	1.407.479	1.429.422	1.451.365	1.473.307
340	1.264.764	1.286.898	1.309.031	1.331.164	1.353.298	1.375.431	1.397.565	1.419.698	1.441.831	1.463.965	1.486.098
341	1.275.758	1.298.084	1.320.410	1.342.736	1.365.061	1.387.387	1.409.713	1.432.039	1.454.364	1.476.690	1.499.016
342	1.286.862	1.309.382	1.331.902	1.354.422	1.376.942	1.399.462	1.421.982	1.444.502	1.467.022	1.489.543	1.512.063
343	1.298.077	1.320.793	1.343.510	1.366.226	1.388.942	1.411.659	1.434.375	1.457.092	1.479.808	1.502.524	1.525.241
344	1.309.405	1.332.320	1.355.234	1.378.149	1.401.064	1.423.978	1.446.893	1.469.807	1.492.722	1.515.636	1.538.551
345	1.320.845	1.343.960	1.367.074	1.390.189	1.413.304	1.436.419	1.459.534	1.482.648	1.505.763	1.528.878	1.551.993
346	1.332.400	1.355.717	1.379.034	1.402.351	1.425.668	1.448.985	1.472.302	1.495.619	1.518.936	1.542.253	1.565.570
347	1.344.071	1.367.592	1.391.113	1.414.634	1.438.156	1.461.677	1.485.198	1.508.719	1.532.241	1.555.762	1.579.283
348	1.355.858	1.379.585	1.403.313	1.427.040	1.450.768	1.474.495	1.498.223	1.521.950	1.545.678	1.569.405	1.593.133
349	1.367.763	1.391.699	1.415.635	1.439.571	1.463.507	1.487.442	1.511.378	1.535.314	1.559.250	1.583.186	1.607.122
350	1.379.787	1.403.933	1.428.079	1.452.226	1.476.372	1.500.518	1.524.665	1.548.811	1.572.957	1.597.103	1.621.250

Launatafla A4

Gildir frá 1. apríl 2027											
Lfl.	Grunnþr.	1,80%	3,60%	5,40%	7,20%	9,00%	10,80%	12,60%	14,40%	16,20%	18,00%
214	438.190										
215	448.239										
216	464.440										
217	505.821	514.926	524.031	533.135	542.240	551.345	560.450	569.554	578.659	587.764	596.869
218	508.744	517.901	527.059	536.216	545.374	554.531	563.688	572.846	582.003	591.161	600.318
219	511.697	520.908	530.118	539.329	548.539	557.750	566.960	576.171	585.381	594.592	603.802
220	514.679	523.943	533.207	542.472	551.736	561.000	570.264	579.529	588.793	598.057	607.321
221	517.691	527.009	536.328	545.646	554.965	564.283	573.602	582.920	592.239	601.557	610.875
222	521.918	531.313	540.707	550.102	559.496	568.891	578.285	587.680	597.074	606.469	615.863
223	524.990	534.440	543.890	553.339	562.789	572.239	581.689	591.139	600.589	610.038	619.488
224	528.093	537.599	547.104	556.610	566.116	575.621	585.127	594.633	604.138	613.644	623.150
225	531.227	540.789	550.351	559.913	569.475	579.037	588.600	598.162	607.724	617.286	626.848
226	534.392	544.011	553.630	563.249	572.868	582.487	592.106	601.725	611.344	620.964	630.583
227	537.702	547.381	557.059	566.738	576.417	586.095	595.774	605.452	615.131	624.810	634.488
228	541.213	550.955	560.697	570.439	580.180	589.922	599.664	609.406	619.148	628.890	638.631
229	544.758	554.564	564.369	574.175	583.981	593.786	603.592	613.398	623.203	633.009	642.814
230	548.339	558.209	568.079	577.949	587.819	597.690	607.560	617.430	627.300	637.170	647.040
231	551.955	561.890	571.825	581.761	591.696	601.631	611.566	621.501	631.437	641.372	651.307
232	555.608	565.609	575.610	585.611	595.612	605.613	615.614	625.615	635.616	645.616	655.617
233	559.297	569.364	579.432	589.499	599.566	609.634	619.701	629.768	639.836	649.903	659.970
234	563.024	573.158	583.293	593.427	603.562	613.696	623.831	633.965	644.099	654.234	664.368
235	566.786	576.988	587.190	597.392	607.595	617.797	627.999	638.201	648.403	658.605	668.807
236	570.588	580.859	591.129	601.400	611.670	621.941	632.212	642.482	652.753	663.023	673.294
237	574.427	584.767	595.106	605.446	615.786	626.125	636.465	646.805	657.144	667.484	677.824
238	578.305	588.714	599.124	609.533	619.943	630.352	640.762	651.171	661.581	671.990	682.400
239	582.220	592.700	603.180	613.660	624.140	634.620	645.100	655.580	666.060	676.540	687.020
240	586.176	596.727	607.278	617.830	628.381	638.932	649.483	660.034	670.585	681.137	691.688
241	590.172	600.795	611.418	622.041	632.664	643.287	653.911	664.534	675.157	685.780	696.403
242	594.206	604.902	615.597	626.293	636.989	647.685	658.380	669.076	679.772	690.467	701.163
243	598.281	609.050	619.819	630.588	641.357	652.126	662.895	673.664	684.433	695.203	705.972
244	602.397	613.240	624.083	634.926	645.770	656.613	667.456	678.299	689.142	699.985	710.828
245	606.554	617.472	628.390	639.308	650.226	661.144	672.062	682.980	693.898	704.816	715.734
246	610.753	621.747	632.740	643.734	654.727	665.721	676.714	687.708	698.701	709.695	720.689
247	614.994	626.064	637.134	648.204	659.274	670.343	681.413	692.483	703.553	714.623	725.693
248	619.277	630.424	641.571	652.718	663.865	675.012	686.159	697.306	708.453	719.600	730.747
249	623.603	634.828	646.053	657.278	668.502	679.727	690.952	702.177	713.402	724.627	735.852
250	627.972	639.275	650.579	661.882	673.186	684.489	695.793	707.096	718.400	729.703	741.007
251	632.386	643.769	655.152	666.535	677.918	689.301	700.684	712.067	723.450	734.833	746.215
252	636.842	648.305	659.768	671.231	682.695	694.158	705.621	717.084	728.547	740.010	751.474
253	641.344	652.888	664.432	675.977	687.521	699.065	710.609	722.153	733.698	745.242	756.786
254	644.788	656.394	668.000	679.607	691.213	702.819	714.425	726.031	737.637	749.244	760.850
255	649.094	660.778	672.461	684.145	695.829	707.512	719.196	730.880	742.564	754.247	765.931
256	653.440	665.202	676.964	688.726	700.488	712.250	724.012	735.773	747.535	759.297	771.059
257	657.827	669.668	681.509	693.350	705.191	717.031	728.872	740.713	752.554	764.395	776.236
258	662.257	674.178	686.098	698.019	709.940	721.860	733.781	745.701	757.622	769.543	781.463
259	666.729	678.730	690.731	702.732	714.733	726.735	738.736	750.737	762.738	774.739	786.740
260	671.244	683.326	695.409	707.491	719.574	731.656	743.738	755.821	767.903	779.986	792.068
261	675.802	687.966	700.131	712.295	724.460	736.624	748.789	760.953	773.117	785.282	797.446
262	680.403	692.650	704.898	717.145	729.392	741.639	753.887	766.134	778.381	790.628	802.876
263	685.049	697.380	709.711	722.042	734.373	746.703	759.034	771.365	783.696	796.027	808.358
264	689.739	702.154	714.570	726.985	739.400	751.816	764.231	776.646	789.061	801.477	813.892
265	694.474	706.975	719.475	731.976	744.476	756.977	769.477	781.978	794.478	806.979	819.479
266	699.254	711.841	724.427	737.014	749.600	762.187	774.773	787.360	799.947	812.533	825.120
267	704.142	716.816	729.491	742.165	754.840	767.514	780.189	792.863	805.538	818.212	830.887
268	709.184	721.949	734.715	747.480	760.245	773.011	785.776	798.541	811.307	824.072	836.837
269	714.273	727.130	739.987	752.844	765.701	778.558	791.415	804.272	817.129	829.985	842.842
270	719.413	732.362	745.312	758.261	771.211	784.160	797.110	810.059	823.008	835.958	848.907



331	1.211.559	1.233.367	1.255.175	1.276.983	1.298.791	1.320.599	1.342.407	1.364.215	1.386.023	1.407.831	1.429.639
332	1.221.964	1.243.959	1.265.954	1.287.950	1.309.945	1.331.940	1.353.936	1.375.931	1.397.926	1.419.922	1.441.917
333	1.232.471	1.254.656	1.276.840	1.299.025	1.321.209	1.343.394	1.365.578	1.387.763	1.409.947	1.432.132	1.454.316
334	1.243.084	1.265.460	1.287.835	1.310.211	1.332.586	1.354.962	1.377.337	1.399.713	1.422.088	1.444.464	1.466.839
335	1.253.804	1.276.372	1.298.941	1.321.509	1.344.078	1.366.646	1.389.214	1.411.783	1.434.351	1.456.920	1.479.488
336	1.264.631	1.287.394	1.310.157	1.332.921	1.355.684	1.378.447	1.401.211	1.423.974	1.446.738	1.469.501	1.492.264
337	1.275.565	1.298.526	1.321.486	1.344.446	1.367.406	1.390.366	1.413.326	1.436.287	1.459.247	1.482.207	1.505.167
338	1.286.610	1.309.769	1.332.928	1.356.087	1.379.246	1.402.405	1.425.564	1.448.723	1.471.882	1.495.041	1.518.200
339	1.297.764	1.321.124	1.344.484	1.367.844	1.391.203	1.414.563	1.437.923	1.461.283	1.484.642	1.508.002	1.531.362
340	1.309.031	1.332.594	1.356.156	1.379.719	1.403.281	1.426.844	1.450.406	1.473.969	1.497.531	1.521.094	1.544.657
341	1.320.410	1.344.177	1.367.945	1.391.712	1.415.479	1.439.247	1.463.014	1.486.781	1.510.549	1.534.316	1.558.084
342	1.331.902	1.355.876	1.379.850	1.403.825	1.427.799	1.451.773	1.475.747	1.499.722	1.523.696	1.547.670	1.571.644
343	1.343.510	1.367.693	1.391.876	1.416.059	1.440.242	1.464.426	1.488.609	1.512.792	1.536.975	1.561.158	1.585.342
344	1.355.234	1.379.629	1.404.023	1.428.417	1.452.811	1.477.205	1.501.600	1.525.994	1.550.388	1.574.782	1.599.176
345	1.367.074	1.391.682	1.416.289	1.440.897	1.465.504	1.490.111	1.514.719	1.539.326	1.563.933	1.588.541	1.613.148
346	1.379.034	1.403.856	1.428.679	1.453.502	1.478.324	1.503.147	1.527.969	1.552.792	1.577.615	1.602.437	1.627.260
347	1.391.113	1.416.153	1.441.193	1.466.233	1.491.273	1.516.313	1.541.353	1.566.393	1.591.433	1.616.473	1.641.513
348	1.403.313	1.428.572	1.453.832	1.479.092	1.504.351	1.529.611	1.554.871	1.580.130	1.605.390	1.630.649	1.655.909
349	1.415.635	1.441.116	1.466.598	1.492.079	1.517.561	1.543.042	1.568.523	1.594.005	1.619.486	1.644.968	1.670.449
350	1.428.079	1.453.785	1.479.490	1.505.196	1.530.901	1.556.607	1.582.312	1.608.017	1.633.723	1.659.428	1.685.134

## Fylgiskjal B: Launatöflur á samningstímanum

### Launatafla B1

Gildir frá 1. apríl 2024											
Lfl.	Grunnpr.	1,60%	3,20%	4,80%	6,40%	8,00%	9,60%	11,20%	12,80%	14,40%	16,00%
214	399.563										
215	408.780										
216	423.640										
217	439.252	446.280	453.308	460.336	467.364	474.392	481.420	488.448	495.476	502.504	509.532
218	442.222	449.298	456.373	463.449	470.524	477.600	484.675	491.751	498.826	505.902	512.978
219	445.222	452.346	459.469	466.593	473.716	480.840	487.963	495.087	502.210	509.334	516.458
220	448.251	455.423	462.595	469.767	476.939	484.111	491.283	498.455	505.627	512.799	519.971
221	451.311	458.532	465.753	472.974	480.195	487.416	494.637	501.858	509.079	516.300	523.521
222	455.587	462.876	470.166	477.455	484.745	492.034	499.323	506.613	513.902	521.192	528.481
223	458.709	466.048	473.388	480.727	488.066	495.406	502.745	510.084	517.424	524.763	532.102
224	461.862	469.252	476.642	484.031	491.421	498.811	506.201	513.591	520.980	528.370	535.760
225	465.045	472.486	479.926	487.367	494.808	502.249	509.689	517.130	524.571	532.011	539.452
226	468.542	476.039	483.535	491.032	498.529	506.025	513.522	521.019	528.515	536.012	543.509
227	472.073	479.626	487.179	494.733	502.286	509.839	517.392	524.945	532.498	540.052	547.605
228	475.639	483.249	490.859	498.470	506.080	513.690	521.300	528.911	536.521	544.131	551.741
229	479.242	486.910	494.578	502.246	509.913	517.581	525.249	532.917	540.585	548.253	555.921
230	482.879	490.605	498.331	506.057	513.783	521.509	529.235	536.961	544.688	552.414	560.140
231	486.554	494.339	502.124	509.909	517.693	525.478	533.263	541.048	548.833	556.618	564.403
232	490.265	498.109	505.953	513.798	521.642	529.486	537.330	545.175	553.019	560.863	568.707
233	494.014	501.918	509.822	517.727	525.631	533.535	541.439	549.344	557.248	565.152	573.056
234	497.799	505.764	513.729	521.693	529.658	537.623	545.588	553.552	561.517	569.482	577.447
235	501.624	509.650	517.676	525.702	533.728	541.754	549.780	557.806	565.832	573.858	581.884
236	505.485	513.573	521.661	529.748	537.836	545.924	554.012	562.099	570.187	578.275	586.363
237	509.386	517.536	525.686	533.837	541.987	550.137	558.287	566.437	574.587	582.738	590.888
238	513.325	521.538	529.751	537.965	546.178	554.391	562.604	570.817	579.031	587.244	595.457
239	517.304	525.581	533.858	542.135	550.411	558.688	566.965	575.242	583.519	591.796	600.073
240	521.323	529.664	538.005	546.347	554.688	563.029	571.370	579.711	588.052	596.394	604.735
241	525.382	533.788	542.194	550.600	559.006	567.413	575.819	584.225	592.631	601.037	609.443
242	529.482	537.954	546.425	554.897	563.369	571.841	580.312	588.784	597.256	605.727	614.199
243	533.622	542.160	550.698	559.236	567.774	576.312	584.850	593.388	601.926	610.464	619.002
244	537.804	546.409	555.014	563.619	572.223	580.828	589.433	598.038	606.643	615.248	623.853
245	542.028	550.700	559.373	568.045	576.718	585.390	594.063	602.735	611.408	620.080	628.752
246	546.294	555.035	563.775	572.516	581.257	589.998	598.738	607.479	616.220	624.960	633.701
247	550.602	559.412	568.221	577.031	585.841	594.650	603.460	612.269	621.079	629.889	638.698
248	554.954	563.833	572.713	581.592	590.471	599.350	608.230	617.109	625.988	634.867	643.747
249	559.349	568.299	577.248	586.198	595.147	604.097	613.047	621.996	630.946	639.895	648.845
250	563.788	572.809	581.829	590.850	599.870	608.891	617.912	626.932	635.953	644.973	653.994
251	568.272	577.364	586.457	595.549	604.641	613.734	622.826	631.918	641.011	650.103	659.196
252	572.251	581.407	590.563	599.719	608.875	618.031	627.187	636.343	645.499	654.655	663.811
253	576.543	585.768	594.992	604.217	613.442	622.666	631.891	641.116	650.341	659.565	668.790
254	580.876	590.170	599.464	608.758	618.052	627.346	636.640	645.934	655.228	664.522	673.816
255	585.252	594.616	603.980	613.344	622.708	632.072	641.436	650.800	660.164	669.528	678.892
256	589.668	599.103	608.537	617.972	627.407	636.841	646.276	655.711	665.146	674.580	684.015
257	594.126	603.632	613.138	622.644	632.150	641.656	651.162	660.668	670.174	679.680	689.186
258	598.628	608.206	617.784	627.362	636.940	646.518	656.096	665.674	675.252	684.830	694.408
259	603.172	612.823	622.474	632.124	641.775	651.426	661.077	670.727	680.378	690.029	699.680
260	607.761	617.485	627.209	636.934	646.658	656.382	666.106	675.830	685.554	695.279	705.003
261	612.391	622.189	631.988	641.786	651.584	661.382	671.181	680.979	690.777	700.575	710.374
262	617.068	626.941	636.814	646.687	656.560	666.433	676.307	686.180	696.053	705.926	715.799
263	621.789	631.738	641.686	651.635	661.583	671.532	681.481	691.429	701.378	711.327	721.275
264	626.554	636.579	646.604	656.629	666.653	676.678	686.703	696.728	706.753	716.778	726.803
265	631.365	641.467	651.569	661.671	671.772	681.874	691.976	702.078	712.180	722.282	732.383



266	636.223	646.403	656.582	666.762	676.941	687.121	697.300	707.480	717.660	727.839	738.019
267	641.127	651.385	661.643	671.901	682.159	692.417	702.675	712.933	723.191	733.449	743.707
268	646.078	656.415	666.752	677.090	687.427	697.764	708.101	718.439	728.776	739.113	749.450
269	651.076	661.493	671.910	682.328	692.745	703.162	713.579	723.997	734.414	744.831	755.248
270	656.121	666.619	677.117	687.615	698.113	708.611	719.109	729.607	740.104	750.602	761.100
271	661.215	671.794	682.374	692.953	703.533	714.112	724.692	735.271	745.851	756.430	767.009
272	666.357	677.019	687.680	698.342	709.004	719.666	730.327	740.989	751.651	762.312	772.974
273	671.548	682.293	693.038	703.782	714.527	725.272	736.017	746.761	757.506	768.251	778.996
274	676.790	687.619	698.447	709.276	720.105	730.933	741.762	752.590	763.419	774.248	785.076
275	682.081	692.994	703.908	714.821	725.734	736.647	747.561	758.474	769.387	780.301	791.214
276	687.422	698.421	709.420	720.418	731.417	742.416	753.415	764.413	775.412	786.411	797.410
277	692.814	703.899	714.984	726.069	737.154	748.239	759.324	770.409	781.494	792.579	803.664
278	698.259	709.431	720.603	731.775	742.948	754.120	765.292	776.464	787.636	798.808	809.980
279	703.754	715.014	726.274	737.534	748.794	760.054	771.314	782.574	793.835	805.095	816.355
280	709.303	720.652	732.001	743.350	754.698	766.047	777.396	788.745	800.094	811.443	822.791
281	714.904	726.342	737.781	749.219	760.658	772.096	783.535	794.973	806.412	817.850	829.289
282	720.559	732.088	743.617	755.146	766.675	778.204	789.733	801.262	812.791	824.319	835.848
283	726.268	737.888	749.509	761.129	772.749	784.369	795.990	807.610	819.230	830.851	842.471
284	732.031	743.743	755.456	767.168	778.881	790.593	802.306	814.018	825.731	837.443	849.156
285	737.848	749.654	761.459	773.265	785.070	796.876	808.681	820.487	832.293	844.098	855.904
286	743.722	755.622	767.521	779.421	791.320	803.220	815.119	827.019	838.918	850.818	862.718
287	750.022	762.022	774.023	786.023	798.023	810.024	822.024	834.024	846.025	858.025	870.026
288	756.444	768.547	780.650	792.753	804.856	816.960	829.063	841.166	853.269	865.372	877.475
289	763.079	775.288	787.498	799.707	811.916	824.125	836.335	848.544	860.753	872.962	885.172
290	769.780	782.096	794.413	806.729	819.046	831.362	843.679	855.995	868.312	880.628	892.945
291	775.628	788.038	800.448	812.858	825.268	837.678	850.088	862.498	874.908	887.318	899.728
292	782.463	794.982	807.502	820.021	832.541	845.060	857.579	870.099	882.618	895.138	907.657
293	789.368	801.998	814.628	827.258	839.888	852.517	865.147	877.777	890.407	903.037	915.667
294	796.341	809.082	821.824	834.565	847.307	860.048	872.790	885.531	898.273	911.014	923.756
295	803.384	816.238	829.092	841.946	854.801	867.655	880.509	893.363	906.217	919.071	931.925
296	810.498	823.466	836.434	849.402	862.370	875.338	888.306	901.274	914.242	927.210	940.178
297	817.683	830.766	843.849	856.932	870.015	883.098	896.181	909.263	922.346	935.429	948.512
298	824.940	838.139	851.338	864.537	877.736	890.935	904.134	917.333	930.532	943.731	956.930
299	832.268	845.584	858.901	872.217	885.533	898.849	912.166	925.482	938.798	952.115	965.431
300	839.671	853.106	866.540	879.975	893.410	906.845	920.279	933.714	947.149	960.584	974.018
301	847.147	860.701	874.256	887.810	901.364	914.919	928.473	942.027	955.582	969.136	982.691
302	854.698	868.373	882.048	895.724	909.399	923.074	936.749	950.424	964.099	977.775	991.450
303	862.325	876.122	889.919	903.717	917.514	931.311	945.108	958.905	972.703	986.500	1.000.297
304	870.028	883.948	897.869	911.789	925.710	939.630	953.551	967.471	981.392	995.312	1.009.232
305	877.807	891.852	905.897	919.942	933.987	948.032	962.076	976.121	990.166	1.004.211	1.018.256
306	885.665	899.836	914.006	928.177	942.348	956.518	970.689	984.859	999.030	1.013.201	1.027.371
307	893.602	907.900	922.197	936.495	950.793	965.090	979.388	993.685	1.007.983	1.022.281	1.036.578
308	901.617	916.043	930.469	944.895	959.320	973.746	988.172	1.002.598	1.017.024	1.031.450	1.045.876
309	909.714	924.269	938.825	953.380	967.936	982.491	997.047	1.011.602	1.026.157	1.040.713	1.055.268
310	917.890	932.576	947.262	961.949	976.635	991.321	1.006.007	1.020.694	1.035.380	1.050.066	1.064.752
311	926.149	940.967	955.786	970.604	985.423	1.000.241	1.015.059	1.029.878	1.044.696	1.059.514	1.074.333
312	934.490	949.442	964.394	979.346	994.297	1.009.249	1.024.201	1.039.153	1.054.105	1.069.057	1.084.008
313	942.915	958.002	973.088	988.175	1.003.262	1.018.348	1.033.435	1.048.521	1.063.608	1.078.695	1.093.781
314	951.423	966.646	981.869	997.091	1.012.314	1.027.537	1.042.760	1.057.982	1.073.205	1.088.428	1.103.651
315	960.017	975.377	990.738	1.006.098	1.021.458	1.036.818	1.052.179	1.067.539	1.082.899	1.098.259	1.113.620
316	968.696	984.195	999.694	1.015.193	1.030.693	1.046.192	1.061.691	1.077.190	1.092.689	1.108.188	1.123.687
317	977.463	993.102	1.008.742	1.024.381	1.040.021	1.055.660	1.071.299	1.086.939	1.102.578	1.118.218	1.133.857
318	986.318	1.002.099	1.017.880	1.033.661	1.049.442	1.065.223	1.081.005	1.096.786	1.112.567	1.128.348	1.144.129
319	995.260	1.011.184	1.027.108	1.043.032	1.058.957	1.074.881	1.090.805	1.106.729	1.122.653	1.138.577	1.154.502
320	1.004.293	1.020.362	1.036.430	1.052.499	1.068.568	1.084.636	1.100.705	1.116.774	1.132.843	1.148.911	1.164.980
321	1.013.416	1.029.631	1.045.845	1.062.060	1.078.275	1.094.489	1.110.704	1.126.919	1.143.133	1.159.348	1.175.563
322	1.022.629	1.038.991	1.055.353	1.071.715	1.088.077	1.104.439	1.120.801	1.137.163	1.153.526	1.169.888	1.186.250
323	1.031.935	1.048.446	1.064.957	1.081.468	1.097.979	1.114.490	1.131.001	1.147.512	1.164.023	1.180.534	1.197.045
324	1.041.335	1.057.996	1.074.658	1.091.319	1.107.980	1.124.642	1.141.303	1.157.965	1.174.626	1.191.287	1.207.949
325	1.050.827	1.067.640	1.084.453	1.101.267	1.118.080	1.134.893	1.151.706	1.168.520	1.185.333	1.202.146	1.218.959
326	1.060.415	1.077.382	1.094.348	1.111.315	1.128.282	1.145.248	1.162.215	1.179.181	1.196.148	1.213.115	1.230.081

327	1.070.100	1.087.222	1.104.343	1.121.465	1.138.586	1.155.708	1.172.830	1.189.951	1.207.073	1.224.194	1.241.316
328	1.079.743	1.097.019	1.114.295	1.131.571	1.148.847	1.166.122	1.183.398	1.200.674	1.217.950	1.235.226	1.252.502
329	1.088.996	1.106.420	1.123.844	1.141.268	1.158.692	1.176.116	1.193.540	1.210.964	1.228.387	1.245.811	1.263.235
330	1.098.342	1.115.915	1.133.489	1.151.062	1.168.636	1.186.209	1.203.783	1.221.356	1.238.930	1.256.503	1.274.077
331	1.107.782	1.125.507	1.143.231	1.160.956	1.178.680	1.196.405	1.214.129	1.231.854	1.249.578	1.267.303	1.285.027
332	1.117.316	1.135.193	1.153.070	1.170.947	1.188.824	1.206.701	1.224.578	1.242.455	1.260.332	1.278.210	1.296.087
333	1.126.946	1.144.977	1.163.008	1.181.039	1.199.071	1.217.102	1.235.133	1.253.164	1.271.195	1.289.226	1.307.257
334	1.136.672	1.154.859	1.173.046	1.191.232	1.209.419	1.227.606	1.245.793	1.263.979	1.282.166	1.300.353	1.318.540
335	1.146.495	1.164.839	1.183.183	1.201.527	1.219.871	1.238.215	1.256.559	1.274.902	1.293.246	1.311.590	1.329.934
336	1.156.416	1.174.919	1.193.421	1.211.924	1.230.427	1.248.929	1.267.432	1.285.935	1.304.437	1.322.940	1.341.443
337	1.166.437	1.185.100	1.203.763	1.222.426	1.241.089	1.259.752	1.278.415	1.297.078	1.315.741	1.334.404	1.353.067
338	1.176.558	1.195.383	1.214.208	1.233.033	1.251.858	1.270.683	1.289.508	1.308.332	1.327.157	1.345.982	1.364.807
339	1.186.780	1.205.768	1.224.757	1.243.745	1.262.734	1.281.722	1.300.711	1.319.699	1.338.688	1.357.676	1.376.665
340	1.197.104	1.216.258	1.235.411	1.254.565	1.273.719	1.292.872	1.312.026	1.331.180	1.350.333	1.369.487	1.388.641
341	1.207.531	1.226.851	1.246.172	1.265.492	1.284.813	1.304.133	1.323.454	1.342.774	1.362.095	1.381.415	1.400.736
342	1.218.063	1.237.552	1.257.041	1.276.530	1.296.019	1.315.508	1.334.997	1.354.486	1.373.975	1.393.464	1.412.953
343	1.228.700	1.248.359	1.268.018	1.287.678	1.307.337	1.326.996	1.346.655	1.366.314	1.385.974	1.405.633	1.425.292
344	1.239.443	1.259.274	1.279.105	1.298.936	1.318.767	1.338.598	1.358.430	1.378.261	1.398.092	1.417.923	1.437.754
345	1.250.294	1.270.299	1.290.303	1.310.308	1.330.313	1.350.318	1.370.322	1.390.327	1.410.332	1.430.336	1.450.341
346	1.261.254	1.281.434	1.301.614	1.321.794	1.341.974	1.362.154	1.382.334	1.402.514	1.422.695	1.442.875	1.463.055
347	1.272.322	1.292.679	1.313.036	1.333.393	1.353.751	1.374.108	1.394.465	1.414.822	1.435.179	1.455.536	1.475.894
348	1.283.502	1.304.038	1.324.574	1.345.110	1.365.646	1.386.182	1.406.718	1.427.254	1.447.790	1.468.326	1.488.862
349	1.294.794	1.315.511	1.336.227	1.356.944	1.377.661	1.398.378	1.419.094	1.439.811	1.460.528	1.481.244	1.501.961
350	1.306.199	1.327.098	1.347.997	1.368.897	1.389.796	1.410.695	1.431.594	1.452.493	1.473.392	1.494.292	1.515.191

## Launatafla B2

Gildir frá 1. apríl 2025											
Lfl.	Grunnþr.	1,70%	3,40%	5,10%	6,80%	8,50%	10,20%	11,90%	13,60%	15,30%	17,00%
214	413.547										
215	423.087										
216	438.468										
217	463.002	470.873	478.744	486.615	494.486	502.357	510.228	518.099	525.970	533.841	541.712
218	465.972	473.894	481.815	489.737	497.658	505.580	513.501	521.423	529.344	537.266	545.187
219	468.972	476.945	484.917	492.890	500.862	508.835	516.807	524.780	532.752	540.725	548.697
220	472.001	480.025	488.049	496.073	504.097	512.121	520.145	528.169	536.193	544.217	552.241
221	475.061	483.137	491.213	499.289	507.365	515.441	523.517	531.593	539.669	547.745	555.821
222	479.337	487.486	495.634	503.783	511.932	520.081	528.229	536.378	544.527	552.676	560.824
223	482.459	490.661	498.863	507.064	515.266	523.468	531.670	539.872	548.073	556.275	564.477
224	485.612	493.867	502.123	510.378	518.634	526.889	535.144	543.400	551.655	559.911	568.166
225	488.795	497.105	505.414	513.724	522.033	530.343	538.652	546.962	555.271	563.581	571.890
226	492.292	500.661	509.030	517.399	525.768	534.137	542.506	550.875	559.244	567.613	575.982
227	495.823	504.252	512.681	521.110	529.539	537.968	546.397	554.826	563.255	571.684	580.113
228	499.389	507.879	516.368	524.858	533.347	541.837	550.327	558.816	567.306	575.796	584.285
229	502.992	511.543	520.094	528.645	537.195	545.746	554.297	562.848	571.399	579.950	588.501
230	506.629	515.242	523.854	532.467	541.080	549.692	558.305	566.918	575.531	584.143	592.756
231	510.304	518.979	527.654	536.330	545.005	553.680	562.355	571.030	579.705	588.381	597.056
232	514.015	522.753	531.492	540.230	548.968	557.706	566.445	575.183	583.921	592.659	601.398
233	517.764	526.566	535.368	544.170	552.972	561.774	570.576	579.378	588.180	596.982	605.784
234	521.549	530.415	539.282	548.148	557.014	565.881	574.747	583.613	592.480	601.346	610.212
235	525.374	534.305	543.237	552.168	561.099	570.031	578.962	587.894	596.825	605.756	614.688
236	529.235	538.232	547.229	556.226	565.223	574.220	583.217	592.214	601.211	610.208	619.205
237	533.136	542.199	551.263	560.326	569.389	578.453	587.516	596.579	605.642	614.706	623.769
238	537.075	546.205	555.336	564.466	573.596	582.726	591.857	600.987	610.117	619.247	628.378
239	541.054	550.252	559.450	568.648	577.846	587.044	596.242	605.439	614.637	623.835	633.033
240	545.073	554.339	563.605	572.872	582.138	591.404	600.670	609.937	619.203	628.469	637.735
241	549.132	558.467	567.802	577.138	586.473	595.808	605.143	614.479	623.814	633.149	642.484
242	553.232	562.637	572.042	581.447	590.852	600.257	609.662	619.067	628.472	637.876	647.281
243	557.372	566.847	576.323	585.798	595.273	604.749	614.224	623.699	633.175	642.650	652.125
244	561.554	571.100	580.647	590.193	599.740	609.286	618.833	628.379	637.925	647.472	657.018
245	565.778	575.396	585.014	594.633	604.251	613.869	623.487	633.106	642.724	652.342	661.960
246	570.044	579.735	589.425	599.116	608.807	618.498	628.188	637.879	647.570	657.261	666.951
247	574.352	584.116	593.880	603.644	613.408	623.172	632.936	642.700	652.464	662.228	671.992
248	578.704	588.542	598.380	608.218	618.056	627.894	637.732	647.570	657.408	667.246	677.084
249	583.099	593.012	602.924	612.837	622.750	632.662	642.575	652.488	662.400	672.313	682.226
250	587.538	597.526	607.514	617.502	627.491	637.479	647.467	657.455	667.443	677.431	687.419
251	592.022	602.086	612.151	622.215	632.279	642.344	652.408	662.473	672.537	682.601	692.666
252	596.001	606.133	616.265	626.397	636.529	646.661	656.793	666.925	677.057	687.189	697.321
253	600.293	610.498	620.703	630.908	641.113	651.318	661.523	671.728	681.933	692.138	702.343
254	604.626	614.905	625.183	635.462	645.741	656.019	666.298	676.576	686.855	697.134	707.412
255	609.002	619.355	629.708	640.061	650.414	660.767	671.120	681.473	691.826	702.179	712.532
256	613.418	623.846	634.274	644.702	655.130	665.559	675.987	686.415	696.843	707.271	717.699
257	617.876	628.380	638.884	649.388	659.892	670.395	680.899	691.403	701.907	712.411	722.915
258	622.378	632.958	643.539	654.119	664.700	675.280	685.861	696.441	707.021	717.602	728.182
259	626.922	637.580	648.237	658.895	669.553	680.210	690.868	701.526	712.183	722.841	733.499
260	631.511	642.247	652.982	663.718	674.454	685.189	695.925	706.661	717.396	728.132	738.868
261	636.141	646.955	657.770	668.584	679.399	690.213	701.027	711.842	722.656	733.471	744.285
262	640.818	651.712	662.606	673.500	684.394	695.288	706.181	717.075	727.969	738.863	749.757
263	645.539	656.513	667.487	678.461	689.436	700.410	711.384	722.358	733.332	744.306	755.281
264	650.304	661.359	672.414	683.470	694.525	705.580	716.635	727.690	738.745	749.801	760.856
265	655.115	666.252	677.389	688.526	699.663	710.800	721.937	733.074	744.211	755.348	766.485
266	659.973	671.193	682.412	693.632	704.851	716.071	727.290	738.510	749.729	760.949	772.168
267	664.877	676.180	687.483	698.786	710.089	721.392	732.694	743.997	755.300	766.603	777.906
268	669.828	681.215	692.602	703.989	715.376	726.763	738.150	749.538	760.925	772.312	783.699
269	674.826	686.298	697.770	709.242	720.714	732.186	743.658	755.130	766.602	778.074	789.546
270	679.871	691.429	702.987	714.544	726.102	737.660	749.218	760.776	772.333	783.891	795.449



332	1.156.422	1.176.081	1.195.740	1.215.400	1.235.059	1.254.718	1.274.377	1.294.036	1.313.695	1.333.355	1.353.014
333	1.166.390	1.186.219	1.206.047	1.225.876	1.245.705	1.265.533	1.285.362	1.305.190	1.325.019	1.344.848	1.364.676
334	1.176.455	1.196.455	1.216.454	1.236.454	1.256.454	1.276.454	1.296.453	1.316.453	1.336.453	1.356.453	1.376.452
335	1.186.622	1.206.795	1.226.967	1.247.140	1.267.312	1.287.485	1.307.657	1.327.830	1.348.003	1.368.175	1.388.348
336	1.196.891	1.217.238	1.237.585	1.257.932	1.278.280	1.298.627	1.318.974	1.339.321	1.359.668	1.380.015	1.400.362
337	1.207.263	1.227.786	1.248.310	1.268.833	1.289.357	1.309.880	1.330.404	1.350.927	1.371.451	1.391.974	1.412.498
338	1.217.738	1.238.440	1.259.141	1.279.843	1.300.544	1.321.246	1.341.947	1.362.649	1.383.350	1.404.052	1.424.753
339	1.228.317	1.249.198	1.270.080	1.290.961	1.311.843	1.332.724	1.353.605	1.374.487	1.395.368	1.416.250	1.437.131
340	1.239.002	1.260.065	1.281.128	1.302.191	1.323.254	1.344.317	1.365.380	1.386.443	1.407.506	1.428.569	1.449.632
341	1.249.795	1.271.042	1.292.288	1.313.535	1.334.781	1.356.028	1.377.274	1.398.521	1.419.767	1.441.014	1.462.260
342	1.260.696	1.282.128	1.303.560	1.324.991	1.346.423	1.367.855	1.389.287	1.410.719	1.432.151	1.453.582	1.475.014
343	1.271.705	1.293.324	1.314.943	1.336.562	1.358.181	1.379.800	1.401.419	1.423.038	1.444.657	1.466.276	1.487.895
344	1.282.824	1.304.632	1.326.440	1.348.248	1.370.056	1.391.864	1.413.672	1.435.480	1.457.288	1.479.096	1.500.904
345	1.294.054	1.316.053	1.338.052	1.360.051	1.382.050	1.404.049	1.426.048	1.448.046	1.470.045	1.492.044	1.514.043
346	1.305.398	1.327.590	1.349.782	1.371.973	1.394.165	1.416.357	1.438.549	1.460.740	1.482.932	1.505.124	1.527.316
347	1.316.854	1.339.241	1.361.627	1.384.014	1.406.400	1.428.787	1.451.173	1.473.560	1.495.946	1.518.333	1.540.719
348	1.328.425	1.351.008	1.373.591	1.396.175	1.418.758	1.441.341	1.463.924	1.486.508	1.509.091	1.531.674	1.554.257
349	1.340.112	1.362.894	1.385.676	1.408.458	1.431.240	1.454.022	1.476.803	1.499.585	1.522.367	1.545.149	1.567.931
350	1.351.916	1.374.899	1.397.881	1.420.864	1.443.846	1.466.829	1.489.811	1.512.794	1.535.777	1.558.759	1.581.742

Launatafla B3

Gildir frá 1. apríl 2026											
Lfl.	Grunnþr.	1,75%	3,50%	5,25%	7,00%	8,75%	10,50%	12,25%	14,00%	15,75%	17,50%
214	428.021										
215	437.895										
216	453.814										
217	486.752	495.270	503.788	512.306	520.825	529.343	537.861	546.379	554.897	563.415	571.934
218	489.722	498.292	506.862	515.432	524.003	532.573	541.143	549.713	558.283	566.853	575.423
219	492.722	501.345	509.967	518.590	527.213	535.835	544.458	553.080	561.703	570.326	578.948
220	495.751	504.427	513.102	521.778	530.454	539.129	547.805	556.480	565.156	573.832	582.507
221	498.811	507.540	516.269	524.999	533.728	542.457	551.186	559.915	568.645	577.374	586.103
222	503.087	511.891	520.695	529.499	538.303	547.107	555.911	564.715	573.519	582.323	591.127
223	506.209	515.068	523.926	532.785	541.644	550.502	559.361	568.220	577.078	585.937	594.796
224	509.362	518.276	527.190	536.104	545.017	553.931	562.845	571.759	580.673	589.587	598.500
225	512.545	521.515	530.484	539.454	548.423	557.393	566.362	575.332	584.301	593.271	602.240
226	516.042	525.073	534.103	543.134	552.165	561.196	570.226	579.257	588.288	597.319	606.349
227	519.573	528.666	537.758	546.851	555.943	565.036	574.128	583.221	592.313	601.406	610.498
228	523.139	532.294	541.449	550.604	559.759	568.914	578.069	587.224	596.378	605.533	614.688
229	526.742	535.960	545.178	554.396	563.614	572.832	582.050	591.268	600.486	609.704	618.922
230	530.379	539.661	548.942	558.224	567.506	576.787	586.069	595.350	604.632	613.914	623.195
231	534.054	543.400	552.746	562.092	571.438	580.784	590.130	599.476	608.822	618.168	627.513
232	537.765	547.176	556.587	565.998	575.409	584.819	594.230	603.641	613.052	622.463	631.874
233	541.514	550.990	560.467	569.943	579.420	588.896	598.373	607.849	617.326	626.802	636.279
234	545.299	554.842	564.384	573.927	583.470	593.013	602.555	612.098	621.641	631.184	640.726
235	549.124	558.734	568.343	577.953	587.563	597.172	606.782	616.392	626.001	635.611	645.221
236	552.985	562.662	572.339	582.017	591.694	601.371	611.048	620.726	630.403	640.080	649.757
237	556.886	566.632	576.377	586.123	595.868	605.614	615.359	625.105	634.850	644.596	654.341
238	560.825	570.639	580.454	590.268	600.083	609.897	619.712	629.526	639.341	649.155	658.969
239	564.804	574.688	584.572	594.456	604.340	614.224	624.108	633.992	643.877	653.761	663.645
240	568.823	578.777	588.732	598.686	608.641	618.595	628.549	638.504	648.458	658.413	668.367
241	572.882	582.907	592.933	602.958	612.984	623.009	633.035	643.060	653.085	663.111	673.136
242	576.982	587.079	597.176	607.274	617.371	627.468	637.565	647.662	657.759	667.857	677.954
243	581.122	591.292	601.461	611.631	621.801	631.970	642.140	652.309	662.479	672.649	682.818
244	585.304	595.547	605.790	616.032	626.275	636.518	646.761	657.004	667.247	677.489	687.732
245	589.528	599.845	610.161	620.478	630.795	641.112	651.428	661.745	672.062	682.379	692.695
246	593.794	604.185	614.577	624.968	635.360	645.751	656.142	666.534	676.925	687.317	697.708
247	598.102	608.569	619.036	629.502	639.969	650.436	660.903	671.369	681.836	692.303	702.770
248	602.454	612.997	623.540	634.083	644.626	655.169	665.712	676.255	686.798	697.341	707.883
249	606.849	617.469	628.089	638.709	649.328	659.948	670.568	681.188	691.808	702.428	713.048
250	611.288	621.986	632.683	643.381	654.078	664.776	675.473	686.171	696.868	707.566	718.263
251	615.772	626.548	637.324	648.100	658.876	669.652	680.428	691.204	701.980	712.756	723.532
252	619.751	630.597	641.442	652.288	663.134	673.979	684.825	695.670	706.516	717.362	728.207
253	624.043	634.964	645.885	656.805	667.726	678.647	689.568	700.488	711.409	722.330	733.251
254	628.376	639.373	650.369	661.366	672.362	683.359	694.355	705.352	716.349	727.345	738.342
255	632.752	643.825	654.898	665.971	677.045	688.118	699.191	710.264	721.337	732.410	743.484
256	637.168	648.318	659.469	670.619	681.770	692.920	704.071	715.221	726.372	737.522	748.672
257	641.626	652.854	664.083	675.311	686.540	697.768	708.997	720.225	731.454	742.682	753.911
258	646.128	657.435	668.742	680.050	691.357	702.664	713.971	725.279	736.586	747.893	759.200
259	650.672	662.059	673.446	684.832	696.219	707.606	718.993	730.379	741.766	753.153	764.540
260	655.261	666.728	678.195	689.662	701.129	712.596	724.063	735.530	746.998	758.465	769.932
261	659.891	671.439	682.987	694.535	706.083	717.631	729.180	740.728	752.276	763.824	775.372
262	664.568	676.198	687.828	699.458	711.088	722.718	734.348	745.978	757.608	769.237	780.867
263	669.289	681.002	692.714	704.427	716.139	727.852	739.564	751.277	762.989	774.702	786.415
264	674.054	685.850	697.646	709.442	721.238	733.034	744.830	756.626	768.422	780.218	792.013
265	678.865	690.745	702.625	714.505	726.386	738.266	750.146	762.026	773.906	785.786	797.666
266	683.723	695.688	707.653	719.618	731.584	743.549	755.514	767.479	779.444	791.409	803.375
267	688.627	700.678	712.729	724.780	736.831	748.882	760.933	772.984	785.035	797.086	809.137
268	693.578	705.716	717.853	729.991	742.128	754.266	766.404	778.541	790.679	802.817	814.954
269	698.576	710.801	723.026	735.251	747.476	759.701	771.926	784.152	796.377	808.602	820.827
270	703.666	715.980	728.294	740.608	752.923	765.237	777.551	789.865	802.179	814.493	826.808



332	1.196.897	1.217.843	1.238.788	1.259.734	1.280.680	1.301.625	1.322.571	1.343.517	1.364.463	1.385.408	1.406.354
333	1.207.213	1.228.339	1.249.465	1.270.592	1.291.718	1.312.844	1.333.970	1.355.097	1.376.223	1.397.349	1.418.475
334	1.217.631	1.238.940	1.260.248	1.281.557	1.302.865	1.324.174	1.345.482	1.366.791	1.388.099	1.409.408	1.430.716
335	1.228.154	1.249.647	1.271.139	1.292.632	1.314.125	1.335.617	1.357.110	1.378.603	1.400.096	1.421.588	1.443.081
336	1.238.782	1.260.461	1.282.139	1.303.818	1.325.497	1.347.175	1.368.854	1.390.533	1.412.211	1.433.890	1.455.569
337	1.249.517	1.271.384	1.293.250	1.315.117	1.336.983	1.358.850	1.380.716	1.402.583	1.424.449	1.446.316	1.468.182
338	1.260.358	1.282.414	1.304.471	1.326.527	1.348.583	1.370.639	1.392.696	1.414.752	1.436.808	1.458.864	1.480.921
339	1.271.308	1.293.556	1.315.804	1.338.052	1.360.300	1.382.547	1.404.795	1.427.043	1.449.291	1.471.539	1.493.787
340	1.282.367	1.304.808	1.327.250	1.349.691	1.372.133	1.394.574	1.417.016	1.439.457	1.461.898	1.484.340	1.506.781
341	1.293.537	1.316.174	1.338.811	1.361.448	1.384.085	1.406.721	1.429.358	1.451.995	1.474.632	1.497.269	1.519.906
342	1.304.820	1.327.654	1.350.489	1.373.323	1.396.157	1.418.992	1.441.826	1.464.660	1.487.495	1.510.329	1.533.164
343	1.316.215	1.339.249	1.362.283	1.385.316	1.408.350	1.431.384	1.454.418	1.477.451	1.500.485	1.523.519	1.546.553
344	1.327.723	1.350.958	1.374.193	1.397.428	1.420.664	1.443.899	1.467.134	1.490.369	1.513.604	1.536.839	1.560.075
345	1.339.346	1.362.785	1.386.223	1.409.662	1.433.100	1.456.539	1.479.977	1.503.416	1.526.854	1.550.293	1.573.732
346	1.351.087	1.374.731	1.398.375	1.422.019	1.445.663	1.469.307	1.492.951	1.516.595	1.540.239	1.563.883	1.587.527
347	1.362.944	1.386.796	1.410.647	1.434.499	1.458.350	1.482.202	1.506.053	1.529.905	1.553.756	1.577.608	1.601.459
348	1.374.920	1.398.981	1.423.042	1.447.103	1.471.164	1.495.226	1.519.287	1.543.348	1.567.409	1.591.470	1.615.531
349	1.387.015	1.411.288	1.435.561	1.459.833	1.484.106	1.508.379	1.532.652	1.556.924	1.581.197	1.605.470	1.629.743
350	1.399.233	1.423.720	1.448.206	1.472.693	1.497.179	1.521.666	1.546.152	1.570.639	1.595.126	1.619.612	1.644.099



## Launatafla B4

Gildir frá 1. apríl 2027											
Lfl.	Grunnþr.	1,80%	3,60%	5,40%	7,20%	9,00%	10,80%	12,60%	14,40%	16,20%	18,00%
214	443.002										
215	453.221										
216	469.698										
217	510.502	519.691	528.880	538.069	547.258	556.447	565.636	574.825	584.014	593.203	602.392
218	513.472	522.714	531.957	541.199	550.442	559.684	568.927	578.169	587.412	596.654	605.897
219	516.472	525.768	535.065	544.361	553.658	562.954	572.251	581.547	590.844	600.140	609.437
220	519.501	528.852	538.203	547.554	556.905	566.256	575.607	584.958	594.309	603.660	613.011
221	522.561	531.967	541.373	550.779	560.185	569.591	578.998	588.404	597.810	607.216	616.622
222	526.837	536.320	545.803	555.286	564.769	574.252	583.735	593.218	602.702	612.185	621.668
223	529.959	539.498	549.038	558.577	568.116	577.655	587.195	596.734	606.273	615.812	625.352
224	533.112	542.708	552.304	561.900	571.496	581.092	590.688	600.284	609.880	619.476	629.072
225	536.295	545.948	555.602	565.255	574.908	584.562	594.215	603.868	613.521	623.175	632.828
226	539.792	549.508	559.225	568.941	578.657	588.373	598.090	607.806	617.522	627.238	636.955
227	543.323	553.103	562.883	572.662	582.442	592.222	602.002	611.782	621.562	631.341	641.121
228	546.889	556.733	566.577	576.421	586.265	596.109	605.953	615.797	625.641	635.485	645.329
229	550.492	560.401	570.310	580.219	590.127	600.036	609.945	619.854	629.763	639.672	649.581
230	554.129	564.103	574.078	584.052	594.026	604.001	613.975	623.949	633.924	643.898	653.872
231	557.804	567.844	577.885	587.925	597.966	608.006	618.047	628.087	638.128	648.168	658.209
232	561.515	571.622	581.730	591.837	601.944	612.051	622.159	632.266	642.373	652.480	662.588
233	565.264	575.439	585.614	595.788	605.963	616.138	626.313	636.487	646.662	656.837	667.012
234	569.049	579.292	589.535	599.778	610.021	620.263	630.506	640.749	650.992	661.235	671.478
235	572.874	583.186	593.497	603.809	614.121	624.433	634.744	645.056	655.368	665.680	675.991
236	576.735	587.116	597.497	607.879	618.260	628.641	639.022	649.404	659.785	670.166	680.547
237	580.636	591.087	601.539	611.990	622.442	632.893	643.345	653.796	664.248	674.699	685.150
238	584.575	595.097	605.620	616.142	626.664	637.187	647.709	658.231	668.754	679.276	689.799
239	588.554	599.148	609.742	620.336	630.930	641.524	652.118	662.712	673.306	683.900	694.494
240	592.573	603.239	613.906	624.572	635.238	645.905	656.571	667.237	677.904	688.570	699.236
241	596.632	607.371	618.111	628.850	639.590	650.329	661.068	671.808	682.547	693.286	704.026
242	600.732	611.545	622.358	633.172	643.985	654.798	665.611	676.424	687.237	698.051	708.864
243	604.872	615.760	626.647	637.535	648.423	659.310	670.198	681.086	691.974	702.861	713.749
244	609.054	620.017	630.980	641.943	652.906	663.869	674.832	685.795	696.758	707.721	718.684
245	613.278	624.317	635.356	646.395	657.434	668.473	679.512	690.551	701.590	712.629	723.668
246	617.544	628.660	639.776	650.891	662.007	673.123	684.239	695.355	706.470	717.586	728.702
247	621.852	633.045	644.239	655.432	666.625	677.819	689.012	700.205	711.399	722.592	733.785
248	626.204	637.476	648.747	660.019	671.291	682.562	693.834	705.106	716.377	727.649	738.921
249	630.599	641.950	653.301	664.651	676.002	687.353	698.704	710.054	721.405	732.756	744.107
250	635.038	646.469	657.899	669.330	680.761	692.191	703.622	715.053	726.483	737.914	749.345
251	639.522	651.033	662.545	674.056	685.568	697.079	708.590	720.102	731.613	743.125	754.636
252	643.501	655.084	666.667	678.250	689.833	701.416	712.999	724.582	736.165	747.748	759.331
253	647.793	659.453	671.114	682.774	694.434	706.094	717.755	729.415	741.075	752.735	764.396
254	652.126	663.864	675.603	687.341	699.079	710.817	722.556	734.294	746.032	757.770	769.509
255	656.502	668.319	680.136	691.953	703.770	715.587	727.404	739.221	751.038	762.855	774.672
256	660.918	672.815	684.711	696.608	708.504	720.401	732.297	744.194	756.090	767.987	779.883
257	665.376	677.353	689.330	701.306	713.283	725.260	737.237	749.213	761.190	773.167	785.144
258	669.878	681.936	693.994	706.051	718.109	730.167	742.225	754.283	766.340	778.398	790.456
259	674.422	686.562	698.701	710.841	722.980	735.120	747.260	759.399	771.539	783.678	795.818
260	679.011	691.233	703.455	715.678	727.900	740.122	752.344	764.566	776.789	789.011	801.233
261	683.641	695.947	708.252	720.558	732.863	745.169	757.474	769.780	782.085	794.391	806.696
262	688.318	700.708	713.097	725.487	737.877	750.267	762.656	775.046	787.436	799.826	812.215
263	693.039	705.514	717.988	730.463	742.938	755.413	767.887	780.362	792.837	805.311	817.786
264	697.804	710.364	722.925	735.485	748.046	760.606	773.167	785.727	798.288	810.848	823.409
265	702.625	715.272	727.920	740.567	753.214	765.861	778.509	791.156	803.803	816.450	829.098
266	707.653	720.391	733.129	745.866	758.604	771.342	784.080	796.817	809.555	822.293	835.031
267	712.728	725.557	738.386	751.215	764.044	776.874	789.703	802.532	815.361	828.190	841.019
268	717.853	730.774	743.696	756.617	769.538	782.460	795.381	808.302	821.224	834.145	847.067
269	723.026	736.040	749.055	762.069	775.084	788.098	801.113	814.127	827.142	840.156	853.171
270	728.294	741.403	754.513	767.622	780.731	793.840	806.950	820.059	833.168	846.278	859.387



332	1.238.789	1.261.087	1.283.385	1.305.684	1.327.982	1.350.280	1.372.578	1.394.876	1.417.175	1.439.473	1.461.771
333	1.249.466	1.271.956	1.294.447	1.316.937	1.339.428	1.361.918	1.384.408	1.406.899	1.429.389	1.451.879	1.474.370
334	1.260.248	1.282.932	1.305.617	1.328.301	1.350.986	1.373.670	1.396.355	1.419.039	1.441.724	1.464.408	1.487.093
335	1.271.139	1.294.020	1.316.900	1.339.781	1.362.661	1.385.542	1.408.422	1.431.303	1.454.183	1.477.064	1.499.944
336	1.282.139	1.305.218	1.328.296	1.351.375	1.374.453	1.397.532	1.420.610	1.443.689	1.466.767	1.489.846	1.512.924
337	1.293.250	1.316.529	1.339.807	1.363.086	1.386.364	1.409.643	1.432.921	1.456.200	1.479.478	1.502.757	1.526.035
338	1.304.471	1.327.951	1.351.432	1.374.912	1.398.393	1.421.873	1.445.354	1.468.834	1.492.315	1.515.795	1.539.276
339	1.315.804	1.339.488	1.363.173	1.386.857	1.410.542	1.434.226	1.457.911	1.481.595	1.505.280	1.528.964	1.552.649
340	1.327.250	1.351.141	1.375.031	1.398.922	1.422.812	1.446.703	1.470.593	1.494.484	1.518.374	1.542.265	1.566.155
341	1.338.811	1.362.910	1.387.008	1.411.107	1.435.205	1.459.304	1.483.403	1.507.501	1.531.600	1.555.698	1.579.797
342	1.350.489	1.374.798	1.399.107	1.423.415	1.447.724	1.472.033	1.496.342	1.520.651	1.544.959	1.569.268	1.593.577
343	1.362.282	1.386.803	1.411.324	1.435.845	1.460.366	1.484.887	1.509.408	1.533.930	1.558.451	1.582.972	1.607.493
344	1.374.193	1.398.928	1.423.664	1.448.399	1.473.135	1.497.870	1.522.606	1.547.341	1.572.077	1.596.812	1.621.548
345	1.386.223	1.411.175	1.436.127	1.461.079	1.486.031	1.510.983	1.535.935	1.560.887	1.585.839	1.610.791	1.635.743
346	1.398.375	1.423.546	1.448.717	1.473.887	1.499.058	1.524.229	1.549.400	1.574.570	1.599.741	1.624.912	1.650.083
347	1.410.647	1.436.039	1.461.430	1.486.822	1.512.214	1.537.605	1.562.997	1.588.389	1.613.780	1.639.172	1.664.563
348	1.423.042	1.448.657	1.474.272	1.499.886	1.525.501	1.551.116	1.576.731	1.602.345	1.627.960	1.653.575	1.679.190
349	1.435.561	1.461.401	1.487.241	1.513.081	1.538.921	1.564.761	1.590.602	1.616.442	1.642.282	1.668.122	1.693.962
350	1.448.206	1.474.274	1.500.341	1.526.409	1.552.477	1.578.545	1.604.612	1.630.680	1.656.748	1.682.815	1.708.883

## Viðauki

### Launatöfluauki fyrir kjarasamningstímabilið 2024–2028

Tekinn skal upp launatöfluauki fyrir stéttarfélagið á kjarasamningstímabilinu 2024–2028. Launatöfluauka er ætlað að stuðla að því að þróun launakostnaðar starfsfólks á opinberum markaði innan vébanda hlutaðeigandi heildarsamtaka haldi að jafnaði í við þróun launakostnaðar sambærilegra hópa á almennum markaði en honum er ekki ætlað að tryggja þróun launakostnaðar einstakra stéttarféлага eða starfsmanna. Samanburðarhópar á almennum markaði eru tilgreindir með bálkum íslenskrar starfaflokkunar Hagstofu Íslands (ÍSTARF) á tilgreindu tímabili. Launatöfluauki hefur ekki áhrif á umsamdar launahækkunar í kjarasamningum. Áhrif launabreytinga í tengslum við útfærslu 7. gr. samkomulags um breytingar á skipan lífeyrismála opinbers starfsfólks frá árinu 2016, hafa eftir atvikum ekki áhrif til lækkunar á launatöfluauka.

#### Samanburðarhópar heildarsamtaka

Bera skal saman þróun á launakostnaði þeirra heildarsamtaka starfsfólks sveitarfélaga sem stéttarfélagið á aðild að, við þróun launakostnaðar sambærilegra stétta á almennum markaði. Samanburðarhópar heildarsamtaka eru sem hér segir:

Heildarsamtök	Launagreiðandi	Stétt á almennum markaði
BHM	Sveitarfélög	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
KÍ	Sveitarfélög	Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2)
65% BSRB og 35% ASÍ	Sveitarfélög	5% Sérfræðingar (ÍSTARF bálkur 2), 15% Tæknar og sérmenntaðir (ÍSTARF bálkur 3), 70% Þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk (ÍSTARF bálkur 5) og 10% Verkafólk (ÍSTARF 7,8,9 og stöðutala 0 eða 1)

#### Viðmiðunartímabil og uppgjör launatöfluauka

Á gildistíma kjarasamningsins skal í þrjú skipti bera saman þróun á launakostnaði milli markaða þar sem upphaf tímabils í öllum mælingum er desember 2023. Þá skal horft til þróunar tímakaups reglulegra launa (launavísitölu Hagstofu Íslands) á viðmiðunartímabilinu en að undanskildum hækkunum tengdum útfærslu 7 gr. samkomulagsins. Auk þess skal horft til þróunar annars launakostnaðar sem samið er um í kjarasamningi og reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð s.s. hækkun iðgjalda í sjóði, breytinga á vinnufyrirkomulagi eða réttindum.

Mældur launatöfluauki miðast við útreikninga á breytingum á launavísitölu og launakostnaði sem hér segir:

Viðmiðunartímabil	Breytt launatafla tæki gildi
desember 2023 - desember 2024	1.september 2025

desember 2023 - desember 2025	1.september 2026
desember 2023 - desember 2026	1.september 2027

Leiði niðurstöður mælinga til breytinga á launatöflu tekur breytt launatafla gildi samkvæmt neðangreindu:

Heildarsamtök	Launagreiðandi	Áhrif á launaflokka / launatöflur
BHM	Sveitarfélög	Launatöflur aðildarfélaga heildarsamtakanna Frá og með launaflokki 253 hjá Reykjavíkurborg
KÍ	Sveitarfélög	Launatöflur aðildarfélaga heildarsamtakanna
BSRB og ASÍ	Sveitarfélög	Launatöflur aðildarfélaga heildarsamtakanna Að launaflokki 253 hjá Reykjavíkurborg

### Forsenda launatöfluauka

Forsenda þess að uppgjör launatöfluauka taki gildi er að fyrir liggi samþykktur kjarasamningur á ofangreindu viðmiðunartímabili og að kjarasamningsbundnar hækkanir hafi verið greiddar út á því tímabili. Þannig kemur ekki til uppgjors launatöfluauka hafi samningar ekki náðst og komið til útgreiðslu kjarasamningsbundinna launahækkana innan viðmiðunartímabils.

### Nefnd um launatöfluauka

Heildarsamtök launafólks (BHM, KÍ, BSRB og ASÍ), Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga skulu skipa hvert um sig einn aðalfulltrúa og einn til vara en ríki tvo og tvo til vara, í nefnd sem hefur það hlutverk að skilgreina nánar hvaða forsendur verði lagðar til grundvallar mælingum á þróun launakostnaðar á milli markaða. Fulltrúi ríkisins stýrir fundum nefndarinnar en nefndarmaður getur óskað eftir aðkomu og fundarstjórn ríkissáttasemjara og skal verða við því.

Nefndin skal yfirfara og staðfesta niðurstöður útreikninga hvers tímabils vegna mögulegs launatöfluauka hvers hóps starfsfólks sveitarfélaga út frá:

- 1) þróun launavísitölu viðkomandi hóps m.v. þróun launavísitölu samanburðarhóps á almennum markaði að undanskildum áhrifum af útfærslu 7 gr. samkomulagsins
- 2) þróun annars launakostnaðar á milli markaða sem reiknast almennt til kostnaðar við kjarasamningsgerð

Nefndin skal leita eftir samstarfi við stjórnvöld m.a. um söfnun og vinnslu upplýsinga og meta hvort tilefni sé til að endurmeta vogir samanburðarhópa og heildarsamtaka eða taka

til skoðunar óvæntar breytingar í launavísitölu sem rekja megi til annarra þátta en launa eða raunverulegs vinnuframlags. Auk þess sem nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

### **Reikningur launatöfluauka**

Komi í ljós að mæld þróun launakostnaðar hlutaðeigandi heildarsamtaka sé lakari en hjá samanburðarhópnum á almennum vinnumarkaði sbr. framangreinda töflu og mismunurinn er yfir 0,5% skal launatafla skv. ofangreindri aðferðafræði hækkuð sem nemur 80% af mældum mismun. Sé þróunin lakari á síðasta viðmiðunartímabilinu þá fellur niður skilyrði um mismun yfir 0,5% og launataflan skv. ofangreindri aðferðafræði hækkuð sem nemur 90% af mældum mismun þann 1.september 2027. Þessi tilhögun, að bæta aðeins tiltekið hlutfall, er valin í ljósi þess að launapróun liðins tíma og launapróun viðkomandi hóps gæti hafa breyst frá því tímabili sem mælingin tekur til. Verði þróunin aftur á móti opinberum starfsmönnum í hag skal ekkert aðhafst.

Ef heildarfjöldi ársverka stéttarféлага sem eiga rétt á launatöfluauka, í samræmi við skilgreiningar hér að ofan, er undir 80% af heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka skal vigta mismun í þróun launakostnaðar á milli markaða með hlutfalli þeirra ársverka stéttarféлага sem rétt eiga á launatöfluauka með heildarfjölda ársverka hlutaðeigandi heildarsamtaka. Miða skal við ársverk á síðastliðnu almanaksári. Þessi tilhögun sem felur í sér að vigta mismuninn er gerð til að fyrirbyggja ofgreiðslu launatöfluauka sem rekja mætti til þess að hlutfall þess félagsfólks með samþykktan kjarasamning og útgreidda kjarasamningsbundna hækkun væri lágt þannig að verulegt ofmat yrði á mismuni á þróun launakostnaðar á milli markaða.

### Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka – mat og uppgjör

	Stétt/ Almennur markaður	Bandalag / Opinber launagreiðand i
<b>Vísitala launakostnaðar í desember 2023</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands	16,5%	12,5%
Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. samkomulagsins		-0,2%
Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð	0,1%	0,5%
<b>Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar</b>	<b>116,6</b>	<b>112,8</b>
<b>Mismunur, % (116,6/112,8-1)</b>		<b>3,4%</b>
<b>Launatöfluauki (80% af mismuni)</b>		<b>2,7%</b>

### Sýnidæmi um fyrirkomulag á launatöfluauka ef 70% eiga rétt á launatöfluauka – mat og uppgjör

	Stétt/ Almennur markaður	Bandalag / Opinber launagreiðand i
<b>Vísitala launakostnaðar í desember 2023</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Hækkun reglulegra launa (launavísitölu) skv. mati Hagstofu Íslands	16,5%	12,5%
Hækkun launa v/ útfærslu 7 gr. samkomulagsins		-0,2%
Hækkun á launakostnaði s.s. framlag í orlofssjóð	0,1%	0,5%
<b>Vísitala launakostnaðar síðasta desember mánaðar</b>	<b>116,6</b>	<b>112,8</b>
<b>Mismunur, % (116,6/112,8-1)</b>		
<b>Vigtun m.v. hlutfall samþykkttra samninga og réttar til launatöfluauka (70%)</b>		<b>3,4%</b>
<b>Launatöfluauki (80% af mismuni)</b>		<b>2,4%</b>
		<b>1,9%</b>