

Stofnanasamningur

Náttúruminjasafns Íslands og Fræðagarðs

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Fræðagarði sem starfa hjá Náttúruminjasafni Íslands (NMSÍ) svo og þeirra sem eru í leyfi, launuðu eða launalaus, barnsburðar- eða veikindaleyfi. Samkomulagið er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra, eins og hann er á hverjum tíma, sbr. 11. kafla.

Náttúruminjasafn Íslands er eitt þriggja höfuðsafna landsins og gegnir mikilvægu hlutverki sem ein af grunnstoðum í íslensku menntakerfi á sviði náttúrufræða. Meginhlutverk safnsins er að miðla fróðleik og þekkingu um náttúru landsins, náttúrusögu, nýtingu náttúruauðlinda og náttúruvernd með sýningahaldi, útgáfu og öðrum hætti. Í þessu skyni annast Náttúruminjasafnið rannsóknir á starfssviði sínu, safnar munum sem henta starfseminni, skráir þá og varðveitir. Nauðsynlegt er að við Náttúruminjasafn Íslands vinni vel menntað fólk með reynslu á sviði náttúruvísinda og safnfræðslu. Samningur þessi þarf að vera með þeim hætti að hann laði gott starfsfólk að stofnuninni og hvetji það til að rækja störf sín af áhuga og alúð.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti
- að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta
- að launakerfið taki mið af þörfum stofnunarinnar fyrir gott starfsfólk sem ræður við þau fjölbreytilegu verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna
- að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og starfsmanna
- að við ákvörðun launa sé hægt að taka mið af einstaklingum fremur en hópum og að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi
- að persónubundið starfs- og frammistöðumat hafi áhrif á ákvörðun launa og fari fram með reglubundnum hætti
- að launakerfið endurspegli skipulag stofnunarinnar
- að starfsmenn búi við starfsumhverfi sem skapar möguleika fyrir þá að dafna og vaxa í starfi sem samhæfir starf og fjölskyldulíf

3. Starfaflokkun og röðun starfa

3.1. Almennar forsendur röðunar

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verkefni sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipulags stofnunarinnar eða annars formlegs starfsskipulags.

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

Aðilar eru sammála um að við röðun verði miðað við samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar skulu vera í fullu samræmi við skipulag stofnunarinnar og þau störf sem starfsmönnum er falið að sinna, sbr. grein 3.2. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna eða skipulagi stofnunar.

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

- Röðun starfs..... 3. kafli
- Persónubundnir þættir 4. kafli
- Tímabundnir þættir..... 5. kafli
- Aðrir launaliðir..... 6. kafli.

3.2. Starfaflokkar og grunnröðun

Grunnröðun byggir á BA/BS gráðu.

Safnvörður:

Aðstoðar við störf sérfræðinga, hefur eftirlit með og sinnir vörslu náttúrumuna og veitir safngestum almenna leiðsögn og aðstoð við sýningaratriði. Starfar í sýningarými og hefur þar viðveru og gætir að góðri umgengni safngesta. Hann gerir næsta yfirmanni viðvart um atburði og sýningaratriði sem ekki eru í samræmi við viðmið og reglur safnsins.

Lágmarksröðun lfl. 9.

ÍSTARF95: t.d. 4222, Störf í móttöku og upplýsingagjöf; 3437, Safnvörður án háskólaprófs.

Tæknir/Aðstoðarmaður:

Annast almenna gagna- eða sýnasöfnun og/eða úrvinnslu gagna undir faglegri umsjón og á ábyrgð annarra. Getur haft umsjón með verkþáttum í stærra verkefni sem er undir yfirstjórn sérfræðinga.

Lágmarksröðun lfl. 10.

ÍSTARF95: t.d. 3211 og 3212, Aðstoðarmaður í líffræði, grasafræði, dýrafræði og skyldum greinum.

Sérfræðingur 1:

Hefur umsjón með og ber ábyrgð á sjálfstæðum verkþáttum í stærra verkefni sem er undir stjórn annarra. Getur sinnt sérfræðistörfum á sínu fagsviði en sinnir þeim í umsjón reynslumeiri sérfræðinga.

Lágmarksröðun lfl. 11.

ÍSTARF95: t.d. 2114, 2211, 2310, 2320, 2331, 2332, 2431.

Sérfræðingur 2/Safnkennari:

Eykur við þekkingu sem til staðar er og beitir faglegum hugtökum eða kenningum og starfar við vísindalega, kennslufræðilega eða listræna þætti á kerfisbundinn hátt. Getur haft faglega umsjón með og ber ábyrgð á verkefni innan fagsviðs. Felur í sér rannsóknir, ráðgjöf, álitsgerðir, leiðsögn og fræðslu. Vinnur annað hvort einn eða með rannsóknarmenn og/eða sérfræðinga sér við hlið. Vinnur að gerð rannsóknáætlana, söfnun og úrvinnslu gagna, túlkun niðurstaðna og miðlun þeirra.

Lágmarksröðun miðast við lfl. 13.
ÍSTARF95: t.d. 2114, 2211, 2310, 2320, 2331, 2332, 2431.

Sérfræðingur 3/Fagstjóri:

Hefur faglega umsjón með og ber ábyrgð á framkvæmd verkefna innan fagsviðs eða þvert á tvö eða fleiri fagsvið. Felur í sér verkstjórn starfshóps (rannsóknarmanna eða sérfræðinga) í einu stóru eða fleiri smærri verkefnum.

Lágmarksröðun miðast við lfl. 15.
ÍSTARF95: t.d. 2431, Safnvörður minjasafns.

Deildarstjóri:

Stýrir tiltekinni deild innan starfssviðs Náttúruminjasafnsins og hefur faglega umsjón með og ber ábyrgð á framkvæmd verkefna innan fagsviðs eða þvert á tvö eða fleiri fagsvið. Felur í sér stjórn skrifstofu og/eða starfshóps (rannsóknarmanna eða sérfræðinga) í einu stóru eða fleiri smærri, sjálfstæðum rannsókn- og sýningaverkefnum, sem taka m.a. til áætlunargerðar, úrvinnslu, túlkun og miðlun gagna. Hann er fulltrúi deildarinnar innan sem utan stofnunarinnar og er faglegur ábyrgðar- og forystumaður hennar.

Lágmarksröðun miðast við lfl. 16.
ÍSTARF95: t.d. 1229 og 1311.

Sviðsstjóri:

Hefur umsjón með og ber faglega og fjárhagslega ábyrgð á daglegum rekstri eins af fjórum megin starfssviðum safnsins: 1) vörslusvið (söfnun, skráning, varðveisla og gagnaumsjón), 2) rannsókn- og ráðgjafasvið, 3) miðlunarsvið (miðlun, fræðsla, kennsla, sýningar og viðburðir) og 4) skrifstofu- og skjalasvið, í samræmi við rekstraráætlanir, stjórnskipulag stofnunarinnar, samþykkt verkferla og ákvarðanir forstöðumanns stofnunarinnar. Sviðsstjóri sinnir jafnt stjórnun sem fræðistörfum á sínu sviði. Hann er fulltrúi sviðsins innan sem utan stofnunarinnar og er faglegur ábyrgðar- og forystumaður þess.

Lágmarksröðun miðast við lfl. 17.
ÍSTARF95: t.d. 1229 og 1311.

3.2.1. Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki tveimur launaflokkum hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 4 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér fyrir neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkar
- Meistaragráða (90 – 120 einingar) = 2 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar

Lengra formlegt grunnám skal metið með sambærilegum hætti.

3.3. Viðbótarþættir við grunnröðun

Launa ber sérstaklega fyrir aukið álag í starfi vegna áhættu- og álagsþátta á borð við erfiðar og/eða hættulegar aðstæður, s.s. við straumharðar ár, úfínn sjó og vötn, á jöklum, umgengni við eitufni.

Skal metið til allt að fjögurra þrepa.

4. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til röðunar í flokka. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við 4.1 – 4.5

4.1. Menntun sem nýtist í starfi

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Miða skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 1 launaflokka, meistaragráða leiði til hækkunar um 2 launaflokka og doktors- eða sambærileg gráða um 3 launaflokka, þó aldrei hærra en launataflan leyfir.

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2. Sí- og endurmenntun

Tekur gildi 1. janúar 2022

Sérstaklega skal meta sí- og endurmenntun starfsmanns til þrepa eða launaflokka hafi slíkt ekki þegar verið gert hér að framan.

4.3. Hæfni og frammistaða

Greiða skal starfsmanni þrep eða launaflokk/-a ef hann sýnir góða frammistöðu og hæfileika í starfi sem og góða þjónustulund, sem er umfram það sem almennt tíðkast og ekki er metin samkvæmt grunnröðun starfs.

Hæfni felst t.d. í sérstakri þekkingu eða færni sem er verðmæt fyrir stofnunina. Með þekkingu er m.a. átt við viðbótarnám á fagsviði. Önnur þekking sem ekki hefur áður verið metin og nýtist í starfi skal metin til launaflokka. Með færni er t.d. átt við sköpunargáfu, verklagni, kunnáttu í notkun hug- og vélbúnaðar eða tækja, yfirsýn og/eða leiðtogahæfileika.

Dæmi um varanlega þætti eru:

- Starfsmaður býr yfir mikilli vinnustaðabundinni hæfni: hann þekkir vel verkferla og gæðakerfi og/eða helstu vinnslu- og upplýsingakerfi stofnunarinnar sem nýtist vel í starfi. Hann kemur með tillögur að nýjungum og endurbótum.
- Starfsmaður býr yfir greiningarhæfni og lausnamiðaðri nálgun.
- Starfsmaður sýnir frumkvæði og sjálfstæði í starfi.
- Starfsmaður býr yfir sköpunargáfu og frumlegri hugsun sem nýtist vel í starfi.

- Starfsmaður sýnir vilja og getu til að takast á við ný verkefni.
- Starfsmaður býr yfir aðlögunarhæfni og sveigjanleika í mannlegum samskiptum.
- Starfsmaður hefur ríka þjónustulund og gott viðmót gagnvart starfsfólki og öðrum sem eiga samskipti við stofnunina.
- Starfsmaður býr yfir hæfni/færni sem gerir viðkomandi verðmætari í starfi og gerir honum kleift að vinna flóknari og sérhæfðari verkefni en t.d. menntun viðkomandi segir til um.
- Starfsmaður býr yfir einstaklega góðri hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Eftirspurnarálág.

4.4. Reynsla

Reynsla á fagsviði (óháð vinnustað) sem nýtist í starfi.

- Fyrir tveggja ára fagreynslu 1 þrep
- Fyrir sex ára fagreynslu 1 lfl.
- Fyrir átta ára fagreynslu 1 þrep

Reynsla – tekur gildi 1. janúar 2021

Reynsla á fagsviði (óháð vinnustað) sem nýtist í starfi.

- Fyrir tveggja ára fagreynslu 1 þrep
- Fyrir fjögurra ára fagreynslu 1 lfl.
- Fyrir sex ára fagreynslu 1 þrep
- Fyrir átta ára fagreynslu 1 þrep
- Fyrir tíu ára fagreynslu 1 þrep

5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3. í kjarasamningi aðila til launaflokka. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagspátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við þrepum, launaflokkum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrirfram eða að loknu verki.

5.1. Tímabundin aukin ábyrgð

Sé starfsmanni tímabundið falið viðbótar verkefni, ábyrgð, umfang eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur í formi þrepa eða launaflokks/a. Þá er metin sú ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því. Gera skal sérstakan samning í samráði um greiðslur, sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Slíkan samning skal að jafnaði gera fyrirfram. Tilgreina skal upphaf og endi tímabils í samningi. Dæmi um tímabundna þætti:

- Innleiðing og/eða skipulagning nýrra verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Sérstakt álag og erfiðleikastig
- Kennsla og umsjón með nýliðum
- Óvenju umfangsmikil verkefni, s.s. umsjón með ráðstefnum

AZ

H M

- Aukið álag vegna veikinda eða tímabundinna fjarvista samstarfsmanna

Verði ofangreindir þættir viðvarandi í 12 mánuði eða lengur verða þeir varanlegir. Hafi starfsmaður starfað lengur en 18 mánuði samtals á 24 mánaða tímabili á þessum kjörum verða þau varanleg.

5.2. Sérstök frammistaða

Launa skal starfsmönnum sérstaklega sinni þeir starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsmanns leiðir að jafnaði til hvers konar ábata fyrir stofnunina, s.s. með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við.

Dæmi:

- Þróun og nýsköpun
- Afköst og/eða frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar
- Samskipti og/eða þjónustuvilji
- Frumkvæði, sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna
- Fagleg forysta og stuðningur við aðra á álagstímum og/eða við lausn erfiðra verkefna
- Lúkning umfangsmikilla og/eða sérlega mikilvægra verkefna, s.s. skipulagning ráðstefna, uppsetning nýrra tækja, undirbúningur og uppsetning sýninga, ritstjórn á fræðibókum og umfangsmikil nefndarstörf

5.2.1. Sérstakar greiðslur vegna skrifa og fyrirlestrahalds

Sérstökum greiðslum vegna skrifa og fyrirlestrahalds í nafni stofnunarinnar er ætlað að stuðla að hraðari fullvinnslu gagna og miðlun á niðurstöðum og upplýsingum á faglega viðurkenndum og metnaðarfullum vettvangi. Slíkt er gert öðrum þræði í því augnamiði að styrkja ímynd stofnunarinnar fyrir vísinda- og fræðlustarf. Greitt er fyrir skriftir og fyrirlestra með samþykki forstöðumanns safnsins.

6. Aðrar launaliðir

6.1. Önnur laun

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 koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

6.2. Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður markaðsálag í formi þrepa eða launaflokks/a, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Æskilegt er að þetta sé rökstutt með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísun í viðurkenndar launakannanir.

6.3. Sérstök umbun forstöðumanns

Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en

ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

7. Önnur ákvæði

7.1. Starfsmannaviðtöl

Einu sinni á ári boðar yfirmaður starfsmann á fund til að ræða starf og starfssvið, árangur og frammistöðu. Ef talin er ástæða til að breyta starfslýsingu starfsmanns skal yfirmaður ræða það við forstöðumann. Yfirmaður skal gera forstöðumanni grein fyrir því hvernig starfsmenn hafa staðið sig. Starfsmannaviðtöl skulu að jafnaði fara fram á tímabilinu janúar til febrúarloka ár hvert.

7.2. Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali einu sinni á ári til að ræða starfskjör sín og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafa áhrif til breytingar á röðun hans samkvæmt samningi þessum. Forstöðumaður skal að jafnaði boða til launaviðtals innan fjögurra vikna frá beiðni. Starfsmanni skal svara eigi síðar en tveimur vikum eftir að launaviðtal fór fram.

7.3. Vísiregla

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa fordæmisgildi gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

8. Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila. Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. kafla 11.4. í kjarasamningi aðila.

9. Ákvæði um endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst, t.d. ef breytingar verða á skilgreiningum verkefna og verkþátta. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

10. Gildistími.

Samningur þessi gildir frá 1. janúar 2020, nema annað sé sérstaklega tekið fram. Sjá einnig bókanir með samningi þessum.

Reykjavík 30. janúar 2020,

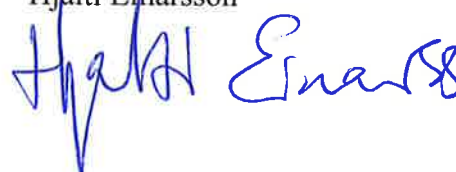
f.h. Náttúruminjasafns Íslands

Hilmar J. Malmquist



f.h. Fræðagarðs

Hjalti Einarsson



Bókanir með stofnanasamningi Náttúruminjasafns Íslands og Fræðagarðs

Bókun 1

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að eldri röðun falli niður og að Náttúruminjasafn Íslands endurraði félagsmönnum á grunni stofnanasamnings þessa frá og með gildistöku samnings þessa. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns. Hækkun bundin við menntunarákvæði gerðadóms/kjarasamnings skal skila sér að fullu til starfsmanna Náttúruminjasafns Íslands.

Bókun 2

Náttúruminjasafn Íslands mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en 1. febrúar 2020. Þar komi fram skýringar á samsetningu launaröðunar þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans.

Bókun 3

Aðilum er annars vegar ljóst að meðferð og túlkun Náttúruminjasafns Íslands á menntunarákvæðum mun vera í samræmi við túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins og hins vegar liggur fyrir að Fræðagarður er ekki sammála túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins. Aðilar eru sammála um að ef niðurstaða dómstóla hefur áhrif á túlkun greina 3.2.1 og 4.1 þá munu aðilar gera viðauka með hliðsjón af niðurstöðunni. Jafnframt eru aðilar sammála um að ef túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins verði önnur á síðari tímum en við gildistöku samnings þessa mun meðferð Náttúruminjasafns Íslands á menntunarákvæðum vera í samræmi við þá túlkun, þ. á m. vegna nefndra greina.

Bókun 4

Aðilar eru sammála um að Náttúruminjasafn Íslands reikni út mögulega afturvirka launahækkun vegna menntunarákvæða, sbr. neðangreint og framkvæmi mögulegar afturvirkar launahækkanir vegna úrskurðar gerðardóms frá 14. ágúst 2015 og kjarasamnings Fræðagarðs og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 28. febrúar 2018 með eftirfarandi hætti:

- Launahækkun vegna breytinga á mati á menntun samkvæmt 2. gr. og 5. gr. gerðardóms sem gildir frá og með 1. júní 2016, sbr. 11. kafla kjarasamnings Fræðagarðs og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs sem gildir frá 1. september 2017, verður framkvæmd með eingreiðslu sem reiknuð er fyrir hvern félagsmann miðað við heildarlaun, starfstíma og starfshlutfall á tímabilinu 1. júní 2016 til og með 31. desember 2019.

Eingreiðsla samkvæmt framanrituðu skal koma til greiðslu eigi síðar en 1. mars 2020.