

# KJARASAMNINGUR

Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga

og

Reykjavíkurborgar

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

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

## Efnisyfirlit

Efnisyfirlit .....	3
1 Kaup.....	5
2 Vinnutími.....	11
3 Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti .....	22
4 Orlof.....	25
5 Ferðir og gisting.....	27
6 Áhöld og vinnuföt.....	28
7 Aðbúnaður og hollustuhættir .....	29
8 Tryggingar .....	30
9 Réttindi og skyldur starfsmanna .....	32
10 Réttur starfsmanna í fæðingarorlofi .....	36
11 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa .....	37
12 Fræðslumál.....	41
13 Afleysingar.....	42
14 Iðgjaldagreiðslur og launaseðill .....	43
15 Trúnaðarmenn .....	45
16 Samstarfsnefndir .....	47
17 Gildistími og sammingsforsendur .....	48
Bókanir.....	49
Fylgiskjal I: Samkomulag um útfærslu vinnutíma.....	56
Fylgiskjal II: Samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks .....	58
Fylgiskjal III: Samkomulag um innleiðingu hæfnismats og hæfnislauna .....	69
Fylgiskjal IV: Reglur um ráðningarskilmála .....	70
Fylgiskjal V: Samkomulag um skriflega ráðningarsamninga.....	71
Fylgiskjal VI: Launatöflur .....	73

## **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 fylgiskjali VI 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%

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 verk svið 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.1.3.2.

- 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)**

*Röðun starfsheita í Fylgiskjali V.*

## 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 fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella
- Eftir 3ja ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella
- Eftir 5 ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella
- Eftir 7 ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella
- Eftir 9 ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella

Launaprep/persónuálag, sjá grein 1.1.1, skv. ofangreindu reiknast á grunnþrep launaflokks í launatöflu, sjá launatöflur í fylgiskjali VI. Persónuálag fyrir fagreynslu og starfsreynslu getur mest numið 6 þrepum.

Til að fá fagreynslu í starfsgrein metna þarf starfsmaður að leggja fram gögn sem staðfesta þann starfstíma sé þess óskað. Einungis er metin fagreynsla í viðkomandi starfsgrein sem aflað er eftir að formlegu grunnnámi á háskólastigi lýkur. Starfsmaður fær fagreynslu metna frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann hefur lagt fram staðfest gögn um starfstíma sinn.

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

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

Vegna diplomanáms fær starfsmaður 1 þrep

Vegna 4ra ára grunnáms (240 ECTS einingar) fær starfsmaður 1 þrep

Vegna meistaraþrófs fær starfsmaður 2 þrep

Vegna doktorsþrófs fær starfsmaður 2 þrep

Persónuálag skv. þessari grein getur að hámarki verið 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 hæfnispáttum, 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.

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 Tímavinnukaup í dagvinnu miðast við 0,615% af mánaðarlaunum starfsmanns.

*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.

1.3.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Nemendum við sumarstörf og í námshléum
2. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.
3. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa borgarstofnana eða afleysingastarfa, þó eigi lengur en 2 mánuði.
4. Starfsmönnum, sem ráðnir eru til að vinna að afmörkuðum verkefnum s.s. átaksverkefnum.
5. Starfsmönnum, sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma. .
6. Starfsmönnum sem ráðnir eru í minna en 20 % starf, 7,9 klst. eða minna að jafnaði á viku.

### 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 launaflokki og launaþrepi starfsmanns miðað við starfslaun að viðbættum einstaklingsbundnum launum.

*Heimilt er að gera samning milli vinnuveitanda og starfsmanns um fasta ómælda yfirvinnu þegar málefnalegar ástæður gefa tilefni til. Sjá ákvæði gr. 1.1.3 um ÖL*

## 1.5 Álagsgreiðslur - vaktaálag

- 1.5.1 Vaktaálag fyrir hverja klukkustund skal vera eftirtalið hlutfall af dagvinnutímakaupi 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 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

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

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

*Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 1.5.1 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 gamlársgdag 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 dagvinnutímakaupi 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
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.

*Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 1.5.2 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 gamlársgang 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 33,33% álag.

## 1.6 Desemberuppbót

1.6.1 Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum 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 samfelt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda uppbót í desember, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs. Áunnin desemberuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

1.6.3 Persónuuppbót (desemberuppbót) verður sem hér segir:

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

1.6.4 Þeir tímavinnumenn sem vinna reglubundna vinnu njóta ávinnsuréttar skv. 1.6.1.

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

## 2 Vinnutími

---

### 2.1 Almennt

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi er 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við einstaka starfsmenn um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða. 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. Sömu aðilum er á sama hátt heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1.

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

#### 2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

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

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

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

#### 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

2.1.5.3 Vaktavinnumenn teljast þeir sem hafa vinnuskyldu sem skipt er niður samkvæmt fyrir fram ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum, þannig að vikulegir frídagar þess flytjast til, jafnvel þótt daglegur vinnutími þess sé alltaf hinn sami. Fer um vinnutíma þeirra samkvæmt 2.6.

*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 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. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, 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 fer fram utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vakta til uppfyllingar vinnuskyldu svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnuskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.4.1 og 1.4.2.
- 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 klst. frá því 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 tímamann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.
  - 2.3.3.1 Ef útkall hefist á tímabilinu 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 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar við unninn tíma.
  - 2.3.3.2 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 tímamann, 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 kaup, 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 starfsmanni verið kynnt það 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 eftirá í 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.

## **2.4 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, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.

*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.

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

Fyrir reglubundna bakvakt, 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.*

- 2.4.5 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktastundir á ári eru taldar sbr. 2.5.4.
- 2.4.6 Leyfi samkvæmt 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 greinum 2.4.4.. Greiðsla þessi miðast við tímakaup í dagvinnu samkvæmt gr.1.3.1.
- 2.4.7 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktagreiðslur en um getur í gr. 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 leggja fram drög að vaktskrá 6 vikum áður en hún tekur gildi. Við gerð vaktskrár skal kappkostað að uppsöfnun vinnutíma sé takmörkuð eins og frekast er unnt. Starfsmenn fá í framhaldinu einnar viku svigrúm til að gera athugasemdir og óska eftir breytingum á fyrirliggjandi drögum að vaktskrá. Endanleg vaktskrá skal svo lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara

en 24 klst. skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24–168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu. Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.

*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, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.5.5 Þar sem nauðsyn er á 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. samfelld 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 Helgidagafrí

Hjúkrunarfræðingur í fullu starfi sem vinnur á reglubundnum vöktum og skilar til jafnaðar 40 klst. vinnu á viku allt árið, getur í stað greiðslna skv. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við heils árs starf.

Hjúkrunarfræðingur í hlutastarfi, þó ekki minna en 50% starfi, sem vinnur á reglubundnum vöktum og skilar að jafnaði fullri vinnuskyldu sinni á viku allt árið, getur átt sama val um frí í stað greiðslna. Lengd frísins reiknast sem hlutfall af 88 vinnuskyldustundum.

Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með vaktaálagi skv. 1.5.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið.

Hjúkrunarfræðingur sem óskar eftir að breyta vali sínu milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi launaskrifstofu fyrir 1. desember næst á undan.

*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, 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 eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7 skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:

Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup sbr. gr. 1.4.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.4.2, þó aldrei minna en 8 klst. fyrir merktan vinnudag miðað við fullt starf.

Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups skv. gr. 1.4.1 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.*

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

### **Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks**

Vinnuskyldustundir vaktavinnufólks utan dagvinnumarka skv. skipulagðri vaktskrá og innan vinnutímaskyldu hafa ólíkt vægi við útreikning vinnuskila. Vinnuskyldustundir sem greiddar eru með 33,33% og 55% vaktaálagi skv. gr. 1.5.1 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. 1.5.1 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 ef 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.

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

- 2.5.10 Vinni vaktavinnnumenn 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.

*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

2.5.11 Hjúkrunarfræðingur sem tekur einstakar tilfallandi vaktir, sbr. 2.6.4, fái 25 mínútna greiðslu vegna matar- og kaffitíma fyrir hverja vakt sem unnin er á þennan hátt, sbr. 2.6.9.

*Frá 1. nóvember 2024 fellur gr. 2.5.11 á brott*

2.5.12 Hjúkrunarfræðingur á sjúkradeildum sem vinna 8 stundir á dag en vinna ekki vaktavinnu, skulu fá greiddar 15 mínútur á hverjum vinnudegi (skylduvinna) vegna niðurfellingar á matar- og kaffitímum. Þó er þeim heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína ef því verður við komið starfsins vegna.

*Frá 1. nóvember 2024 fellur gr. 2.5.12 á brott*

2.5.13 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum og/eða bakvöktum ef þeir óska, er þeir hafa náð 55 ára aldri.

*Frá 1. nóvember 2024 breytist gr. 2.5.13 í gr.2.5.10.*

## 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, sem fylgir kjarasamningi þessum sem fylgiskjal 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 merкта vinnudags.*

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

- 2.6.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvöld

- 2.6.3.1 Vaktaskipti.

Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld 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. lágmarkshvöld 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 oftár 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 lágmarkshvöld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar þjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

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

- 2.6.3.3 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 lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

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

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

Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með

samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum.

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

#### 2.6.5 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 náist, 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 gildir um starfsmenn sjúkrahúsa við slíkar aðstæður.

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

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

**Framkvæmd skv. ofangreindu ákvæði:** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfelld 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. Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar (sjá skýringaramma í gr. 2.4.2), skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp 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 fyrnist 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. tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

### 3 Matar- og kaffitímar, fæði og mótuneyti

---

#### 3.1 Matar – og kaffitímar á dagvinnutímabili

##### 3.1.1 Matartími

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

##### 3.1.2 Heimilt að breyta matartíma með samkomulagi

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

##### 3.1.3 Matartíma breytt

Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. 3.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir skv. 3.1.2, telst lengingin ekki til vinnutímans.

##### 3.1.4 Kaffitímar

Á venjulegum vinnudegi skulu vera 2 kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.

##### 3.1.5 Heimilt að breyta kaffitíma með samkomulagi

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

#### 3.2 Matar – og kaffitímar í yfirvinnu

##### 3.2.1 Matartímar í yfirvinnu

Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19:00-20:00 að kvöldi, kl. 03:00-04:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

##### 3.2.2 Kaffitímar í yfirvinnu

Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera sem hér segir: kl. 21:00-21:20, kl. 00:00-00:20, kl. 05: 40-06:00 og kl. 07:45-08:00.

Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

#### 3.3 Vinna í matar – og kaffitímum

##### 3.3.1 Matartími á dagvinnutímabili skertur

Verði því ekki við komið að veita starfsmanni fullan matartíma á dagvinnutímabili eins og samningur þessi mælir fyrir um skv. 3.1, skal matartíminn greiddur að þeim hluta sem yfirvinna.

##### 3.3.2 Unnið í matar- og kaffitímum á yfirvinnutímabili

Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

##### 3.3.3 Unnið í kaffitíma

Vinni starfsmaður sem ekki gengur vaktir, í kaffitíma og sé kaffitíminn ekki notaður til styttingar vinnuviku, fer um greiðslur fyrir hann í samræmi við 3. kafla.

### 3.4 Fæði og mótuneyti

#### 3.4.1 Matstofa

Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað a.m.k. 2 klst. fyrir matarhlé og aðrar 2 klst. eftir matarhlé, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið sbr. 3.4.2. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er aðstaða til að matast, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi matstofum á vegum vinnuveitanda. Húsakynni skulu vera í samræmi við heilbrigðisreglugerðir. Vinnuveitandi greiði kostnað við rekstur mótuneytis. Starfsmenn greiði hins vegar efnisverð matarins.

#### 3.4.2 Fæðispeningar

Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu samkv. gr. 3.4.1 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.

Því aðeins skal þó greiða fæðispeninga að:

1. starfsmaðurinn hafi a.m.k. 20 klst. vinnuskyldu á viku
2. hann hafi aðeins hálftrar klukkustundar matarhlé
3. hann fái ekki greidda ferðadagpeninga fyrir vinnudaginn.

#### 3.4.3 Starfsmaður á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin og ekki hefur verið tekinn til matur fyrir starfsmann skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema kr. 640,52 enda sé vinnuskylda starfsmanns a.m.k. 1 klst. fyrir og 1 klst. eftir umsamda matartíma á viðkomandi vakt sbr. tímasetningar matartíma í gr. 3.2.1. Um uppfærslu fer eftir vísitölu sbr. gr. 3.4.2.

*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 mótuneyti

##### 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 mótuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mótuneyti 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 mótuneyti 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 638 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 maí mánaðar 2024 sem grunnvísitölu (236,6 stig) miðað við undirvísitölur frá 2008.
- 3.2.6 Þar sem mótuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mótuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

### **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 störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfellt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

Þeir tímavinnumenn sem vinna reglubundna vinnu njóta ávinnsuréttar 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 1. maí til 15. september.

4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá allt að 30 daga orlof, þar af 15 daga samfellda á sumarorlofstímabilinu, 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.

*Með orðalaginu „...nema sérstakar aðstæður hamli...“ er átt við að eitthvað óvænt eigi sér stað, t.d. óvænt röskun á starfsemi eða alvarleg veikindi, sem geri það að verkum að orlofstökuáætlun verði að breyta með stuttum fyrirvara.*

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

### 5.2 Dagpeningar innanlands

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

<i>Akstursgjald fylgir ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins sbr. reglur borgarráðs um aksturssamninga starfsmanna Reykjavíkurborgar</i>
--

### 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, s.s. kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og 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 Áhöld og vinnuföt

---

### 6.1 Áhöld

6.1.1 Starfsmenn eru ekki skyldugir að leggja sér til áhöld nema svo sérstaklega sé svo um samið.

### 6.2 Einkennis- og hlífðarföt

6.2.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, t.d. vinnusloppar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.

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 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.

#### 6.2.5 Fatapeningar

Á heilbrigðisstofnunum og heimilum fatlaðs fólks (áður sambýli), þar sem þess er krafist, 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 Slyshætta

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

### 7.6 Læknisskoðun

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

### 8.1 Slysatryggingar

8.1.1 Starfsmenn skulu slysatryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingaskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs, sbr. 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 samfelld 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, stjúpborn, 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.

8.1.3 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.

**8.2 Endurskoðun tryggingarfjárhæðar**

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

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

**8.3 Farangurstrygging**

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

**8.4 Persónulegir munir**

8.4.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati eins fulltrúa frá hvorum aðila kjarasamningsins. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta tjón ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

**8.5 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.

### 9.1 Um auglýsingu 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, starfstegund 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.



### **9.3 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 VI og fylgiskjal VII.

### **9.4 Fyrirframgreidd laun**

- 9.4.1 Starfsmaður sem ráðinn er með ótímabundinni ráðningu og starfað hefur samfelt 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 starfsemi 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.

### **9.6 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 áðurnefnd 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 1. mgr. 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 samfelldt 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 tímavinnumanna
  - 9.9.4.1 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnumanna á fyrstu 3 mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir þriggja mánaða samfelldt 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 starfseminu, aðra starfsmenn eða viðskiptavinum. 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. 1. mgr. 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 2. mgr. 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 Sérákvæði**

9.11.1 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 nr. 144/2020, um fæðingar- og foreldraorlof, 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 sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins.

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 trúnaðarlækni 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. 11.1.1-11.1.4. 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 - 11.2.7 svo lengi sem v eikindadagar 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.

- 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 - 11.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaxsdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

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

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

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

- 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, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

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. Í veikindum kennara skal samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.

*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 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

- 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.

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.

*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 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 11.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 11.2.9 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.
- 11.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

### **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 49. gr. almannatryggingalaga nr. 100/2007.
- 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 -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. 11.2.1-11.2.10 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 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 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 eiga 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 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í styrktarsjóð**

- 11.10.1 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 Fræðslumál

---

### 12.1 Sí- og endurmenntun og lengri námsleyfi

- 12.1.2 Starfsmaður skal viðhalda menntun sinni og starfsreynslu með þátttöku á ráðstefnum, endurmenntunarnámskeiðum og/eða viðurkenndu starfsnámi
- 12.1.3 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.
- 12.1.4 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.
- 12.1.5 Í námsleyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 11.2.6.
- 12.1.6 Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili. Heimilt er að greiða ferða- og dvalarkostnað samkvæmt 5. kafla.
- 12.1.7 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.

### 12.2 Launalaust leyfi

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

### 12.3 Starfsmenntunarsjóður

- 12.3.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð Fíh sem nemur 0,22% af dagvinnulaunum félagsmanna.

*Frá 1. apríl 2027 breytist gr. 12.3.1 og verður svohljóðandi:*

Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð Fíh sem nemur 0,92% af heildarlaunum félagsmanna.

### 12.4 Vísindasjóður

- 12.4.1 Vinnuveitendur greiða mánaðarlega framlag í sérstakan sjóð til þess að stuðla að auknum rannsóknum, þróunarstarfi og endurmenntun félagsmanna. Framlag þetta nemi 1,5% af föstum dagvinnulaunum. Úr sjóðnum verði úthlutað til félagsmanna, einstaklinga eða hópa skv. reglum sem aðilar setja í sameiningu. Sjóðurinn greiði m.a. styrki til rannsókna- og þróunarverkefna, námskeiðsgjöld, ferða- og dvalarstyrki og styrki vegna námskeiða sem félagið stendur fyrir.

Félagið getur samið um aðra ráðstöfun þess fjármagns sem hér um ræðir enda leiði það ekki af sér aukinn kostnað fyrir vinnuveitanda.

*Frá 1. apríl 2027 fellur grein 12.4 niður.*

## 13 Afleysingar

---

### 13.1 Staðgenglar

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

### 13.2 Launað staðgengilsstarf

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

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

## 14 Iðgjaldagreiðslur og launaseðill

### 14.1 Lífeyrissjóðsaðild

- 14.1.1 Starfsmenn eiga rétt á að vera í A deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins, LSR, í samræmi við ákvæði laga og samþykktá, sem um sjóðinn gilda á hverjum tíma. Starfsmenn sem aðild eiga að B-deild LSR eða Lífeyrissjóði hjúkrunarfræðinga halda þeim rétti áfram, sbr. lög nr. 1/1997 um LSR og lög nr. 2/1997 um LH, með síðari breytingum. Þeir starfsmenn sem ekki uppfylla skilyrði til sjóðsaðildar í ofangreindum sjóðum 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 Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignasparnaðar, greiðir launagreiðandi framlag á móti allt að 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

### 14.2 VIRK - Starfsendurhæfingarsjóður

- 14.2.1 Iðgjald launagreiðanda í VIRK - 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.

### 14.3 Iðgjaldagreiðslur í styrktarsjóð

- 14.3.1 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

### 14.4 Greiðslur í Starfsmenntunarsjóð

- 14.4.1 Reykjavíkurborg greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð Fíh er nemur 0,22% af dagvinnulaunum.

*Frá 1. apríl 2027 breytist gr. 14.4.1 og verður svohljóðandi:*

Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Starfsmenntunarsjóð Fíh sem nemur 0,92% af heildarlaunum félagsmanna

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

## 14.5 Greiðslur í vísindasjóð

Reykjavíkurborg greiðir sérstakt gjald í vísindasjóð Fíh er nemi 1,5% af föstum dagvinnulaunum.

*Frá 1. apríl 2027 fellur grein 14.5 niður.*

## 14.6 Orlofssjóður

14.6.1 Reykjavíkurborg greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna og greiðist mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningum launagreiðanda.

## 14.7 Launaseðill

14.7.1 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. Í viðverukerfi skal jafnframt geta frítökuréttar sem starfsmaður hefur öðlast vegna „Samnings um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.”

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

## 14.8 Félagsgjöld

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

## 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 Samstarfsnefndir

---

### 16.1 Samstarfsnefnd

- 16.1.1 Samningsaðilar skulu hvor um sig tilnefna tvo fulltrúa og tvo til vara í samstarfsnefnd.
- 16.1.2 Meginhlutverk samstarfsnefndar er að koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Lögbundið hlutverk samstarfsnefndar er að fjalla um röðun nýrra starfa á samningssvið stéttarfélagsins. Nefndin getur fjallað um hvers kyns álitaefni varðandi efni kjarasamningsins sem annar hvor samningsaðila kýs að taka upp í nefndinni.
- 16.1.3 Almennir starfshættir

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar.

Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

## 17 Gildistími og samningsforsendur

---

### 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 Samningur þessu gildir frá 1. apríl 2024 til og með 31. mars 2028 og rennur þá út án frekari fyrirvara.

17.2.2 Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöður fyrir klukkan 16:00 þann 6. desember skoðast hann samþykktur.

Reykjavík 28. nóvember 2024

F.h. Reykjavíkurborgar,  
með fyrirvara um samþykki borgarráðs

F.h. Félags íslenskra hjúrunarfræðinga  
með fyrirvara um samþykki félagsmanna



## Bókanir

---

### 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 stéttarfélaganna er málið kann að varða.

Starfshópurinn mun kortleggja umfang bakvakta, skoða tíðni og tegundir útkalla og vinna að því að tölfræði 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 Hlutverk stýrihóps

Komi til þess að breytingar á betri vinnutíma dags. 10. júní 2024 nái ekki þeim markmiðum sem lagt er upp með eða álitaeftni 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**

### **Viðmið um vinnuskil í vaktavinnu**

Fulltrúar Reykjavíkurborgar og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga munu leggja áherslu á við stýrihóp að hann komi sér saman um viðmið, fyrir lok september 2024, vegna umfram vinnuskila í vaktavinnu. Meginreglan er sú að vinnuskil umfram vinnuskyldu eru greidd sem yfirvinna. Þó verður að gera ráð fyrir að þegar um vaktavinnu er að ræða sé eðlilegt að vinnuskil sveiflist að einhverju leyti á milli mánaða. Horft skal til þess við ákvörðun viðmiðs að setja meginreglu annars vegar og hins vegar undantekningu þegar skipulag í starfsemi kallar á lengri vaktir.

## **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 starfmatskerfið 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**

### **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 8**

### **Starfsmenntunarsjóður**

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að tryggja sem best skilvirka nýtingu Starfsmenntunarsjóðs Fíh þannig að réttindi og greiðslur úr sjóðnum til hjúkrunarfræðinga sem starfa hjá Reykjavíkurborg sem og til þeirra starfssviða Reykjavíkurborgar sem hjúkrunarfræðingar starfa hjá taki mið af heildarumgjörð fræðslumála sem mælt er um í kjarasamningi aðila.

Frá 1. apríl 2027 hækkar framlag í Starfsmenntunarsjóð úr 0,22% af dagvinnulaunum í 0,92% af heildarlaunum sbr. gr. 10.3. og 14.4.

Frá 1. apríl 2027 mun framlag í vísindasjóð skv. gr. 10.4 og 14.5 falla niður en fram til þess tíma mun Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga færa helming framlags launagreiðandi í Starfsmenntunarsjóð skv. gr. 12.3 og skal því úthlutað skv. úthlutunarreglum sjóðsins. Hinum helmingi af framlagi til Vísindasjóðs skal ráðstafa til hjúkrunarfræðinga með óbreyttum hætti til 31. mars 2027.

Stjórn sjóðsins skuli vinna að og koma með tillögu um breytingar á samþykktum Starfsmenntunarsjóðsins eigi síðar en 1. mars 2025.

## **Bókun 9**

### **Framhalds- og sérfræðistarfsnám hjúkrunarfræðinga**

Aðilar eru sammála um að störf hjúkrunarfræðinga verði gerð eftirsóknarverðari og að sameiginlegir hagsmunir séu að fjölga hjúkrunarfræðingum hjá Reykjavíkurborg. Ennfremur að Reykjavíkurborg tryggi starfsumhverfi þar sem hjúkrunarfræðingum er boðið upp á tækifæri til aukinnar menntunar og hvatningu til að eflast í starfi, taka að sér aukna ábyrgð og eiga kost á leið að sérfræðileyfi hjúkrunarfræðinga. Frá hausti 2025 mun Reykjavíkurborg bjóða hjúkrunarfræðingum upp á sveigjanleika til að stunda MS nám samhliða starfi sínu. Hjúkrunarfræðingar munu hafa kost á að sækja um launað námsleyfi að hluta sem tekið verður samhliða starfi sínu. Á sama tíma verður boðið upp á launað starfsnám til sérfræðiviðurkenningar. Tilgangur starfsnámsins er að hjúkrunarfræðingar hafi tækifæri til að efla og bæta við klíniska færni og þekkingu samkvæmt fimm meginhlutverkum sérfræðings í hjúkrun á klínískum sérsviðum hjúkrunar er tengjast þjónustu Reykjavíkurborgar. Undirbúningi fyrir þessa vinnu skal vera lokið fyrir 1. mars 2025 og kynnt á samstarfsnefndarfundi fyrir 1. apríl 2025.

## **Bókun 10**

### **Mat á sérfræðiviðurkenningu**

Aðilar eru sammála um að mat á sérfræðiviðurkenningu hjúkrunarfræðinga verði ákvarðað í samstarfsnefnd. Gerist þess þörf á samningstímanum er aðilum heimilt að óska eftir á fundi samstarfsnefndar að farið verði í endurskoðun á mati á sérfræðiviðurkenningu hjúkrunarfræðinga m.a. ef breytingar verða á reglugerð nr. 512/2013.

## **Bókun 11**

### **Launatöfluauki**

Í viðauka með kjarasamningi þessum er samið um launatöfluauka fyrir kjarasamningstímabilið 2024-2028. Þar sem Félag Íslenskra hjúkrunarfræðinga er ekki hluti af heildarsamtökum og ekki er til sérstök mæling fyrir það á launavísitölu þá eru aðilar sammála um að launatöfluauki, komi hann til framkvæmda samkvæmt forsendum viðaukans, verði sá sami og hjá félögum BHM, á samningstímabilinu.

**Eftirfarandi bókanir úr kjarasamningi undirrituðum 4. september 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 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 bókanir úr kjarasamningi undirrituðum 23. nóvember 2015 halda gildi sínu:**

### **Bókun 6**

Samningsaðilar eru sammála um nauðsyn þess að styrkja faglegt sjálfstæði starfsmatsins sem og starfsmatsfulltrúa gagnvart stéttarfélagum og stjórnarsýslu borgarinnar.

Unnið hefur verið að þróun og aðlögun starfsmatskerfisins sem og reglum er um það gilda með það að leiðarljósi að gera þær sem og verklag er starfsmatið varðar skýrari. Í þeirri vinnu hefur verið lagt til að stofnuð verði áfrýjunarnefnd starfsmatsins. Hlutverk nefndarinnar er að taka við málskotum er varða niðurstöður starfsmats og er gert ráð fyrir að nefndin taki til starfa eins fljótt og auðið er.

Aðilar eru sammála um reglubundna yfirferð þeirra starfa sem hafa mat eldra en 5 ára samkvæmt reglum starfsmatsins. Þá þarf jafnframt að gera samanburð á

störfum þvert á svið og starfsstaði borgarinnar og gæta þess að ekki sé um ómálefnalegan mismunun að ræða.

Tryggt verður að fulltrúi Fíh eigi sæti á fundum starfsmatsnefndar, þegar mál sem varðar félagsmenn þeirra með beinum hætti eru á dagskrá.

Heimasíða starfsmatsins hefur verið í vinnslu og er stefnt að því að hún verið tekin í notkun eigi síðar en 1. febrúar 2016. Fundargerðir verði gerðar aðgengilegar á heimasíðu starfsmatsins.

Samningsaðilar munu beita sér fyrir kynningu á starfsmatinu fyrir stjórnendur, trúnaðarmenn og félagsmenn. Með því móti verði stuðlað að upplýstri umræðu aðila um starfsmatið með það að leiðarljósi að gera kerfið betra og skilvirkara.

### **Bókun 10**

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.

**Eftirfarandi bókun úr kjarasamningi undirrituðum 21. júní 2011 heldur gildi sínu:**

### **Bókun 6**

#### **Upplýsingagjöf um grunnröðun**

Aðilar eru sammála um að bæta upplýsingagjöf um grunnröðun og viðbótarlaunaflokka og mun Reykjavíkurborg afhenda stéttarfélaginu árlega sundurliðað yfirlit, miðað við 1. mars ár hvert. Þá mun stéttarfélagið afhenda upplýsingar um úthlutun styrkja úr Starfsmenntunarsjóði og Vísindasjóði til hjúkrunarfræðinga hjá Reykjavíkurborg ár hvert.

## 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, án þess að draga úr skilvirkni og gæðum þjónustu, tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum lífskjörum og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks á starfsstöðum 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 vinnuvikuna í allt að 36 virkar vinnustundir á viku. Fyrirkomulag hléa verður útfært með samkomulagi á vinnustað og samhliða því verður grein 3.1. í kjarasamningi óvirk. Niðurstöður viðræðna geta einnig verið á þá leið að óbreytt vinnufyrirkomulag henti best miðað við ofangreindar forsendur.

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 styttist vinnutími starfsfólks sem nemur 13 mínútum á dag og hlé samkvæmt grein 3.1 í kjarasamningi gilda með sama hætti og áður. Tilkynning um árangurslaust samtal skal send til skrifstofu kjaramála Reykjavíkurborgar og hlutaðeigandi heildarsamtaka launafólks. Í framhaldi af tilkynningu um árangurslaust samtal mun skrifstofa kjaramála Reykjavíkurborgar kalla saman innleiðingarhópinn 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.

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.

---

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

## 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 fjölgar vaktálagflokki og vægi vinnustunda er metið eftir áhrifum á heilsu og öryggi starfsfólks, sem getur leitt til aukinnar styttingar vinnutíma. Þá verður greiddur sérstakur vaktahvati sem tekur mið af fjölbreytileika og fjölda vakta. Að mati samningsaðila eru framangreindar breytingar enn fremur til þess fallnar að auka möguleika vaktavinnufólks til að vinna hærra starfshlutfall en áður og hækka þannig tekjur sínar og ævitekjur.

#### Forsendur

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

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

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

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

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

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

### **Innleiðing og eftirfylgni**

Á gildistíma kjarasamningsins starfar stýrihópur samningsaðila. Hlutverk hópsins er að meta árangur verkefnisins heildstætt, hvort sett markmið náist og forsendur standist. Stýrihópurinn bregst við ef niðurstöður ábendinga innleiðingahópa og mælingar gefa tilefni til. Þá skal stýrihópur taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitafæni 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 almannabjónustu 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 dagvinnumarkna, 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 vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 2.6.8 Vægi vinnuskyldustunda vaktavinnufólks

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

### 2.6.10 Vaktahvati

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

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

Hlutfall vaktahvata miðast við eftirfarandi töflu.



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

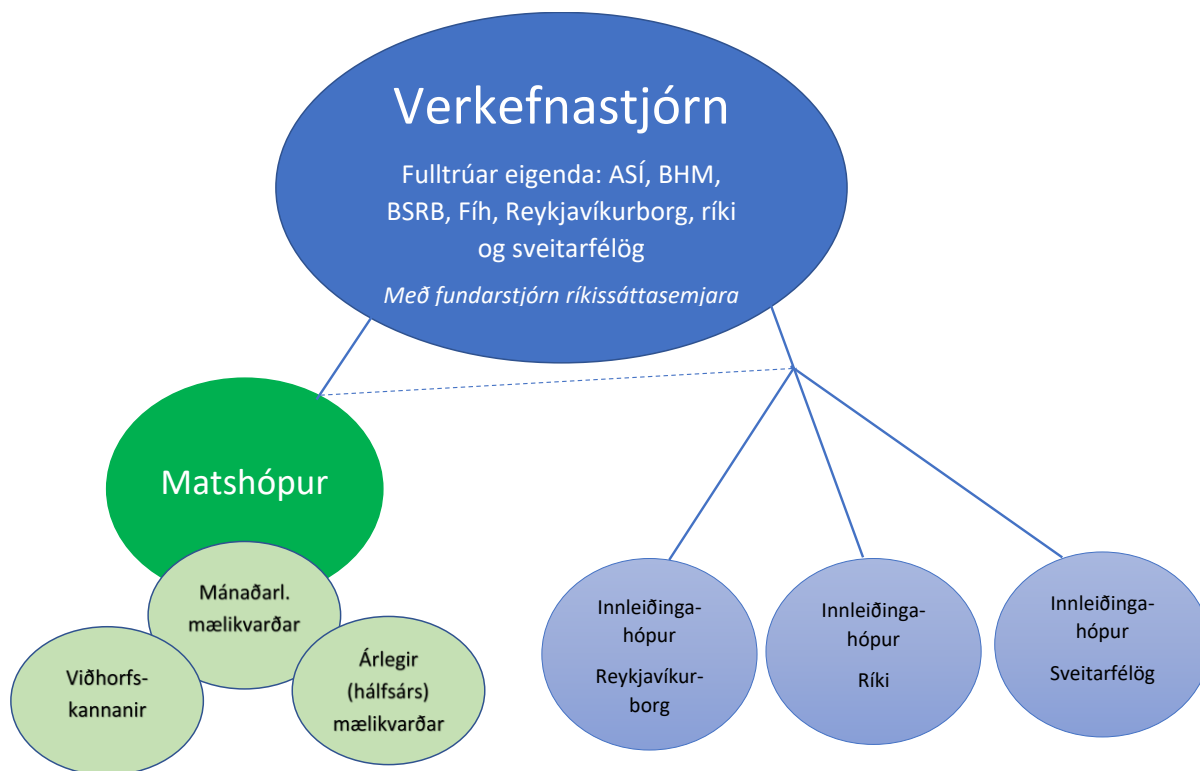
Breytingarnar taka gildi í heild sinni frá 1. maí 2021. Mikilvægt er að undirbúningur þeirra hefjist tímanlega svo það gangi eftir. Ráðuneyti/sveitarstjórn/svið hefur frumkvæði að innleiðingu breytinga og hefur samband við þær stofnanir sem breytingarnar ná til þegar niðurstaða atkvæðagreiðslu um kjarasamninga 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 kynnur 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 álitafni 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 viðvörðunarstigi 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 þrjú talsins. Þeir eru skipaðir fulltrúum launagreiðenda (FJR/SNS/Reykjavíkurborg) og BSRB, BHM, ASÍ og Fíh. Hóparnir setja sér starfs- og vinnureglur sem stýrihópur staðfestir.

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

## Viðauki II – Markmið og mælikvarðar

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

- Styttu vinnuvikuna
- Auka öryggi starfsfólks og skjólstæðinga
- Gera vaktavinnu eftirsóknarverðari
- Bæta samþættingu vinnu og einkalífs
- Vinnutími og laun taki betur mið af vaktabyrði og verðmæti staðins tíma
- Bæta andlega, líkamlega og félagslega heilsu starfsfólks
- Bæta starfsumhverfi
- Auka stöðugleika í mönnum
- 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 viðvörðunartígi skal stýrihópur taka málið til umfjöllunar og ákveða viðeigandi viðbrögð og aðgerðir í samræmi við forsendur og markmið kerfisbreytinganna sbr. viðauka I.

### Mánaðarlegir mælikvarðar

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

LYKILMÆLIKVARÐAR			
Mánaðarlegir mælikvarðar sem taka mið af kerfinu í heild			
Nánari greining: Stofnanir/vinnustaðir, stéttarfélag, starfshlutfallsbil, kyn og aldursbil			
Mælikvarði	Skýringar / athugasemdir	Markmið	Viðvörðun
Heildarlaunakostnaður	Skv. niðurstöðu í heildarkostnaðarmatslíkani ríkisins m.v. núverandi stöðu	Hækki sem nemur 7,1%	+/- 0,5 prósentustig m.v. markmið
Meðalstarfshlutfall	Horfa á hreyfingu á milli mánaða, sama mánuð á milli ára og 12 mánuði aftur í tímann	Aukning um 12 prósentustig	<10 prósentustig
Vaktahvati	Áætlaður vaktahvati í kostnaðarmati (heildarlíkan) er 4,9% af heildarlaunakostnaði	Vaktahvati 5% af heildarlaunakostnaði	Vaktahvati <3% eða >7% af heildarlaunakostnaði
Hlutfall (unninnar breytilegrar) yfirvinnu af heildarlaunakostnaði	Hlutfall (unninnar breytilegrar) yfirvinnu af heildarlaunakostnaði er 12,5%. Gert er ráð fyrir því í heildarkostnaðarmati að staðin unnin yfirvinna myndi lækka um 5%	Lækkar um 5%	Stendur í stað/hækkar
Samsetning unninna vinnustunda Hlutfall vinnuskuldustunda af heildarfjöldi vinnustunda Hlutfall yfirvinnustunda af heildarfjöldi 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 sérfræðiþekkingu á sviði spurningakannana með samþykki og í samráði við matshóp. Í úttektum og spurningakönnunum skal leggja mat á hvort ofangreindum leiðarljósum, forsendum og markmiðum kerfisbreytinganna hafi verið mætt.

## Fylgiskjal III: 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.

**Reglur borgarráðs um ráðningarskilmála starfsmanna Reykjavíkurborgar**

**1. gr. Gildissvið**

Reglur þessar taka til allra starfsmanna Reykjavíkurborgar.

**2. gr. Skyldur starfsmanna**

Starfsmanni er skylt að rækja starf sitt af alúð og samviskusemi í hvívetna. Hann skal gæta kurteis, lipurðar og réttisýni í starfi sínu. Hann skal forðast að hafast nokkuð það að í starfi sínu eða utan þess, sem varpað getur rýrð á það starf eða starfsgrein er hann vinnur við.

Starfsmanni er skylt að veita þeim sem til hans leita nauðsynlega aðstoð og leiðbeiningar, þar á meðal að benda þeim á það, ef svo ber undir, hvert þeir skuli leita með erindi sín.

Skylt er starfsmanni að hlýða lögmætum fyrirkipunum yfirmanna um starf sitt.

Starfsmenn skulu koma stundvíslega til starfa. Yfirmenn skulu fylgjast með stundvísi starfsmanna.

Starfsmanni er skylt að vinna án endurgjalds yfirvinnu þann tíma, er hann hefur verið frá starfi án gilda forfalla eða hlíta því að dregið sé af launum sem því nemur.

Hverjum starfsmanni er skylt að gæta þagmælsku um atriði, er hann fær vitneskju um í starfi sínu og leynt skulu fara samkv. lögum, lögmætum fyrirmælum yfirmanns eða eðli málsins. Þagnarskyldan helst, þótt látið sé af starfi.

**3. gr. Vanhæfi**

Um vanhæfi starfsmanns fer eftir þeim reglum er um vanhæfi gilda hjá Reykjavíkurborg.

**4. gr. Gjafir**

Starfsmönnum er óheimilt að þiggja gjafir, fríðindi, eða önnur hlunnindi frá viðskiptamönnum eða þeim er leita þjónustu Reykjavíkurborgar ef almennt má líta á það sem endurgreiðslu fyrir greiða eða sérstaka þjónustu, nema innan eðlilegra marka og um sé að ræða óverulegar gjafir. Hafa skal samráð við yfirmann ef vafi leikur á hvort starfsmanni sé heimilt að taka við gjöf.

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

#### 1. gr.

##### Skrifleg staðfesting ráðningar

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

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum, 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 útlitun 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: Launatöflur

## Launatafla 1

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	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 2

Gildir frá 1. apríl 2025											
Lfl.	Grunnpr.	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
271	684.965	696.609	708.254	719.898	731.543	743.187	754.831	766.476	778.120	789.765	801.409

272	690.107	701.839	713.571	725.302	737.034	748.766	760.498	772.230	783.962	795.693	807.425
273	695.298	707.118	718.938	730.758	742.578	754.398	766.218	778.038	789.859	801.679	813.499
274	700.540	712.449	724.358	736.268	748.177	760.086	771.995	783.904	795.813	807.723	819.632
275	705.953	717.954	729.955	741.957	753.958	765.959	777.960	789.961	801.963	813.964	825.965
276	711.481	723.576	735.671	747.767	759.862	771.957	784.052	796.147	808.242	820.338	832.433
277	717.062	729.252	741.442	753.632	765.822	778.012	790.202	802.392	814.582	826.772	838.963
278	722.698	734.984	747.270	759.556	771.841	784.127	796.413	808.699	820.985	833.271	845.557
279	728.385	740.768	753.150	765.533	777.915	790.298	802.680	815.063	827.445	839.828	852.210
280	734.128	746.608	759.088	771.569	784.049	796.529	809.009	821.489	833.969	846.450	858.930
281	739.925	752.504	765.082	777.661	790.240	802.819	815.397	827.976	840.555	853.134	865.712
282	745.778	758.456	771.134	783.813	796.491	809.169	821.847	834.526	847.204	859.882	872.560
283	751.687	764.466	777.244	790.023	802.802	815.580	828.359	841.138	853.916	866.695	879.474
284	757.652	770.532	783.412	796.292	809.172	822.052	834.933	847.813	860.693	873.573	886.453
285	763.672	776.654	789.637	802.619	815.602	828.584	841.567	854.549	867.531	880.514	893.496
286	769.752	782.838	795.924	809.009	822.095	835.181	848.267	861.352	874.438	887.524	900.610
287	776.272	789.469	802.665	815.862	829.058	842.255	855.452	868.648	881.845	895.042	908.238
288	782.920	796.230	809.539	822.849	836.159	849.468	862.778	876.087	889.397	902.707	916.016
289	789.787	803.213	816.640	830.066	843.493	856.919	870.345	883.772	897.198	910.624	924.051
290	796.722	810.266	823.811	837.355	850.899	864.443	877.988	891.532	905.076	918.620	932.165
291	802.775	816.422	830.069	843.717	857.364	871.011	884.658	898.305	911.952	925.600	939.247
292	809.849	823.616	837.384	851.151	864.919	878.686	892.454	906.221	919.988	933.756	947.523
293	816.996	830.885	844.774	858.663	872.552	886.441	900.330	914.219	928.107	941.996	955.885
294	824.213	838.225	852.236	866.248	880.259	894.271	908.283	922.294	936.306	950.318	964.329
295	831.502	845.638	859.773	873.909	888.044	902.180	916.315	930.451	944.586	958.722	972.857
296	838.865	853.126	867.386	881.647	895.908	910.169	924.429	938.690	952.951	967.211	981.472
297	846.302	860.689	875.076	889.463	903.851	918.238	932.625	947.012	961.399	975.786	990.173
298	853.813	868.328	882.843	897.357	911.872	926.387	940.902	955.417	969.932	984.446	998.961
299	861.397	876.041	890.684	905.328	919.972	934.616	949.259	963.903	978.547	993.191	1.007.834
300	869.059	883.833	898.607	913.381	928.155	942.929	957.703	972.477	987.251	1.002.025	1.016.799
301	876.797	891.703	906.608	921.514	936.419	951.325	966.230	981.136	996.041	1.010.947	1.025.852
302	884.612	899.650	914.689	929.727	944.766	959.804	974.842	989.881	1.004.919	1.019.958	1.034.996
303	892.506	907.679	922.851	938.024	953.196	968.369	983.542	998.714	1.013.887	1.029.059	1.044.232
304	900.479	915.787	931.095	946.403	961.712	977.020	992.328	1.007.636	1.022.944	1.038.252	1.053.560
305	908.531	923.976	939.421	954.866	970.311	985.756	1.001.201	1.016.646	1.032.091	1.047.536	1.062.981
306	916.663	932.246	947.830	963.413	978.996	994.579	1.010.163	1.025.746	1.041.329	1.056.912	1.072.496
307	924.879	940.602	956.325	972.048	987.771	1.003.494	1.019.217	1.034.940	1.050.663	1.066.385	1.082.108
308	933.173	949.037	964.901	980.765	996.629	1.012.493	1.028.357	1.044.221	1.060.085	1.075.948	1.091.812
309	941.554	957.560	973.567	989.573	1.005.580	1.021.586	1.037.593	1.053.599	1.069.605	1.085.612	1.101.618
310	950.016	966.166	982.317	998.467	1.014.617	1.030.767	1.046.918	1.063.068	1.079.218	1.095.368	1.111.519
311	958.564	974.860	991.155	1.007.451	1.023.746	1.040.042	1.056.338	1.072.633	1.088.929	1.105.224	1.121.520
312	967.198	983.640	1.000.083	1.016.525	1.032.967	1.049.410	1.065.852	1.082.295	1.098.737	1.115.179	1.131.622
313	975.917	992.508	1.009.098	1.025.689	1.042.279	1.058.870	1.075.461	1.092.051	1.108.642	1.125.232	1.141.823
314	984.723	1.001.463	1.018.204	1.034.944	1.051.684	1.068.424	1.085.165	1.101.905	1.118.645	1.135.386	1.152.126
315	993.618	1.010.510	1.027.401	1.044.293	1.061.184	1.078.076	1.094.967	1.111.859	1.128.750	1.145.642	1.162.533
316	1.002.601	1.019.645	1.036.689	1.053.734	1.070.778	1.087.822	1.104.866	1.121.911	1.138.955	1.155.999	1.173.043
317	1.011.674	1.028.872	1.046.071	1.063.269	1.080.468	1.097.666	1.114.865	1.132.063	1.149.262	1.166.460	1.183.659
318	1.020.839	1.038.193	1.055.548	1.072.902	1.090.256	1.107.610	1.124.965	1.142.319	1.159.673	1.177.027	1.194.382
319	1.030.094	1.047.606	1.065.117	1.082.629	1.100.140	1.117.652	1.135.164	1.152.675	1.170.187	1.187.698	1.205.210
320	1.039.443	1.057.114	1.074.784	1.092.455	1.110.125	1.127.796	1.145.466	1.163.137	1.180.807	1.198.478	1.216.148
321	1.048.885	1.066.716	1.084.547	1.102.378	1.120.209	1.138.040	1.155.871	1.173.702	1.191.533	1.209.364	1.227.195
322	1.058.421	1.076.414	1.094.407	1.112.400	1.130.394	1.148.387	1.166.380	1.184.373	1.202.366	1.220.359	1.238.353
323	1.068.052	1.086.209	1.104.366	1.122.523	1.140.680	1.158.836	1.176.993	1.195.150	1.213.307	1.231.464	1.249.621
324	1.077.781	1.096.103	1.114.426	1.132.748	1.151.070	1.169.392	1.187.715	1.206.037	1.224.359	1.242.681	1.261.004
325	1.087.606	1.106.095	1.124.585	1.143.074	1.161.563	1.180.053	1.198.542	1.217.031	1.235.520	1.254.010	1.272.499
326	1.097.530	1.116.188	1.134.846	1.153.504	1.172.162	1.190.820	1.209.478	1.228.136	1.246.794	1.265.452	1.284.110
327	1.107.554	1.126.382	1.145.211	1.164.039	1.182.868	1.201.696	1.220.525	1.239.353	1.258.181	1.277.010	1.295.838
328	1.117.534	1.136.532	1.155.530	1.174.528	1.193.526	1.212.524	1.231.522	1.250.521	1.269.519	1.288.517	1.307.515
329	1.127.111	1.146.272	1.165.433	1.184.594	1.203.755	1.222.915	1.242.076	1.261.237	1.280.398	1.299.559	1.318.720
330	1.136.784	1.156.109	1.175.435	1.194.760	1.214.085	1.233.411	1.252.736	1.272.061	1.291.387	1.310.712	1.330.037
331	1.146.555	1.166.046	1.185.538	1.205.029	1.224.521	1.244.012	1.263.504	1.282.995	1.302.486	1.321.978	1.341.469
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 3

Gildir frá 1. apríl 2026											
Lfl.	Grunnpr.	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
271	708.938	721.344	733.751	746.157	758.564	770.970	783.376	795.783	808.189	820.596	833.002

272	714.260	726.760	739.259	751.759	764.258	776.758	789.257	801.757	814.256	826.756	839.256
273	719.633	732.227	744.820	757.414	770.007	782.601	795.194	807.788	820.382	832.975	845.569
274	725.058	737.747	750.435	763.124	775.812	788.501	801.189	813.878	826.566	839.255	851.943
275	730.662	743.449	756.235	769.022	781.808	794.595	807.382	820.168	832.955	845.741	858.528
276	736.383	749.270	762.156	775.043	787.930	800.817	813.703	826.590	839.477	852.363	865.250
277	742.159	755.147	768.135	781.122	794.110	807.098	820.086	833.073	846.061	859.049	872.037
278	747.992	761.082	774.172	787.262	800.351	813.441	826.531	839.621	852.711	865.801	878.891
279	753.878	767.071	780.264	793.457	806.649	819.842	833.035	846.228	859.421	872.614	885.807
280	759.823	773.120	786.417	799.714	813.011	826.308	839.604	852.901	866.198	879.495	892.792
281	765.823	779.225	792.627	806.029	819.431	832.833	846.234	859.636	873.038	886.440	899.842
282	771.880	785.388	798.896	812.404	825.912	839.420	852.927	866.435	879.943	893.451	906.959
283	777.996	791.611	805.226	818.841	832.456	846.071	859.686	873.301	886.915	900.530	914.145
284	784.169	797.892	811.615	825.338	839.061	852.784	866.507	880.230	893.953	907.676	921.399
285	790.401	804.233	818.065	831.897	845.729	859.561	873.393	887.225	901.057	914.889	928.721
286	796.693	810.635	824.577	838.519	852.462	866.404	880.346	894.288	908.230	922.172	936.114
287	803.442	817.502	831.562	845.623	859.683	873.743	887.803	901.864	915.924	929.984	944.044
288	810.322	824.503	838.683	852.864	867.045	881.225	895.406	909.586	923.767	937.948	952.128
289	817.429	831.734	846.039	860.344	874.649	888.954	903.259	917.564	931.869	946.174	960.479
290	824.607	839.038	853.468	867.899	882.329	896.760	911.191	925.621	940.052	954.483	968.913
291	830.872	845.412	859.953	874.493	889.033	903.573	918.114	932.654	947.194	961.734	976.275
292	838.194	852.862	867.531	882.199	896.868	911.536	926.204	940.873	955.541	970.210	984.878
293	845.591	860.389	875.187	889.985	904.782	919.580	934.378	949.176	963.974	978.772	993.569
294	853.060	867.989	882.917	897.846	912.774	927.703	942.631	957.560	972.488	987.417	1.002.346
295	860.605	875.666	890.726	905.787	920.847	935.908	950.969	966.029	981.090	996.150	1.011.211
296	868.225	883.419	898.613	913.807	929.001	944.195	959.389	974.583	989.777	1.004.970	1.020.164
297	875.922	891.251	906.579	921.908	937.237	952.565	967.894	983.222	998.551	1.013.880	1.029.208
298	883.697	899.162	914.626	930.091	945.556	961.020	976.485	991.950	1.007.415	1.022.879	1.038.344
299	891.546	907.148	922.750	938.352	953.954	969.556	985.158	1.000.760	1.016.362	1.031.964	1.047.567
300	899.476	915.217	930.958	946.698	962.439	978.180	993.921	1.009.662	1.025.403	1.041.143	1.056.884
301	907.485	923.366	939.247	955.128	971.009	986.890	1.002.771	1.018.652	1.034.533	1.050.414	1.066.295
302	915.574	931.597	947.619	963.642	979.664	995.687	1.011.709	1.027.732	1.043.754	1.059.777	1.075.799
303	923.744	939.910	956.075	972.241	988.406	1.004.572	1.020.737	1.036.903	1.053.068	1.069.234	1.085.399
304	931.996	948.306	964.616	980.926	997.236	1.013.546	1.029.856	1.046.166	1.062.475	1.078.785	1.095.095
305	940.329	956.785	973.241	989.696	1.006.152	1.022.608	1.039.064	1.055.519	1.071.975	1.088.431	1.104.887
306	948.746	965.349	981.952	998.555	1.015.158	1.031.761	1.048.364	1.064.967	1.081.570	1.098.173	1.114.777
307	957.249	974.001	990.753	1.007.505	1.024.256	1.041.008	1.057.760	1.074.512	1.091.264	1.108.016	1.124.768
308	965.834	982.736	999.638	1.016.540	1.033.442	1.050.344	1.067.247	1.084.149	1.101.051	1.117.953	1.134.855
309	974.508	991.562	1.008.616	1.025.670	1.042.724	1.059.777	1.076.831	1.093.885	1.110.939	1.127.993	1.145.047
310	983.267	1.000.474	1.017.681	1.034.889	1.052.096	1.069.303	1.086.510	1.103.717	1.120.924	1.138.132	1.155.339
311	992.114	1.009.476	1.026.838	1.044.200	1.061.562	1.078.924	1.096.286	1.113.648	1.131.010	1.148.372	1.165.734
312	1.001.050	1.018.568	1.036.087	1.053.605	1.071.124	1.088.642	1.106.160	1.123.679	1.141.197	1.158.715	1.176.234
313	1.010.074	1.027.750	1.045.427	1.063.103	1.080.779	1.098.455	1.116.132	1.133.808	1.151.484	1.169.161	1.186.837
314	1.019.189	1.037.025	1.054.861	1.072.696	1.090.532	1.108.368	1.126.204	1.144.040	1.161.875	1.179.711	1.197.547
315	1.028.394	1.046.391	1.064.388	1.082.385	1.100.382	1.118.378	1.136.375	1.154.372	1.172.369	1.190.366	1.208.363
316	1.037.692	1.055.852	1.074.011	1.092.171	1.110.330	1.128.490	1.146.650	1.164.809	1.182.969	1.201.128	1.219.288
317	1.047.083	1.065.407	1.083.731	1.102.055	1.120.379	1.138.703	1.157.027	1.175.351	1.193.675	1.211.999	1.230.323
318	1.056.568	1.075.058	1.093.548	1.112.038	1.130.528	1.149.018	1.167.508	1.185.998	1.204.488	1.222.977	1.241.467
319	1.066.148	1.084.806	1.103.463	1.122.121	1.140.778	1.159.436	1.178.094	1.196.751	1.215.409	1.234.066	1.252.724
320	1.075.823	1.094.650	1.113.477	1.132.304	1.151.131	1.169.958	1.188.784	1.207.611	1.226.438	1.245.265	1.264.092
321	1.085.596	1.104.594	1.123.592	1.142.590	1.161.588	1.180.586	1.199.584	1.218.582	1.237.579	1.256.577	1.275.575
322	1.095.466	1.114.637	1.133.807	1.152.978	1.172.149	1.191.319	1.210.490	1.229.661	1.248.831	1.268.002	1.287.173
323	1.105.434	1.124.779	1.144.124	1.163.469	1.182.814	1.202.159	1.221.505	1.240.850	1.260.195	1.279.540	1.298.885
324	1.115.504	1.135.025	1.154.547	1.174.068	1.193.589	1.213.111	1.232.632	1.252.153	1.271.675	1.291.196	1.310.717
325	1.125.673	1.145.372	1.165.072	1.184.771	1.204.470	1.224.169	1.243.869	1.263.568	1.283.267	1.302.966	1.322.666
326	1.135.943	1.155.822	1.175.701	1.195.580	1.215.459	1.235.338	1.255.217	1.275.096	1.294.975	1.314.854	1.334.733
327	1.146.318	1.166.379	1.186.439	1.206.500	1.226.560	1.246.621	1.266.681	1.286.742	1.306.803	1.326.863	1.346.924
328	1.156.647	1.176.888	1.197.130	1.217.371	1.237.612	1.257.854	1.278.095	1.298.336	1.318.578	1.338.819	1.359.060
329	1.166.560	1.186.975	1.207.390	1.227.804	1.248.219	1.268.634	1.289.049	1.309.464	1.329.878	1.350.293	1.370.708
330	1.176.571	1.197.161	1.217.751	1.238.341	1.258.931	1.279.521	1.300.111	1.320.701	1.341.291	1.361.881	1.382.471
331	1.186.684	1.207.451	1.228.218	1.248.985	1.269.752	1.290.519	1.311.286	1.332.053	1.352.820	1.373.587	1.394.354
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 4

Gildir frá 1. apríl 2027											
Lfl.	Grunnpr.	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	707.553	720.391	733.129	745.866	758.604	771.342	784.080	796.817	809.555	822.293	835.031
267	712.528	725.557	738.586	751.615	764.644	777.674	790.703	803.732	816.761	829.790	842.819
268	717.553	730.774	743.996	757.217	770.438	783.659	796.880	810.101	823.322	836.543	849.764
269	723.026	736.404	749.782	763.160	776.538	789.916	803.294	816.672	830.050	843.428	856.806
270	728.294	741.803	755.312	768.821	782.330	795.839	809.348	822.857	836.366	849.875	863.384
271	733.751	747.399	761.147	774.895	788.643	802.391	816.139	829.887	843.635	857.383	871.131

272	739.259	752.566	765.872	779.179	792.486	805.792	819.099	832.406	845.712	859.019	872.326
273	744.820	758.227	771.634	785.040	798.447	811.854	825.261	838.667	852.074	865.481	878.888
274	750.435	763.943	777.451	790.958	804.466	817.974	831.482	844.990	858.498	872.005	885.513
275	756.235	769.847	783.459	797.072	810.684	824.296	837.908	851.521	865.133	878.745	892.357
276	762.157	775.876	789.595	803.313	817.032	830.751	844.470	858.189	871.908	885.626	899.345
277	768.135	781.961	795.788	809.614	823.441	837.267	851.094	864.920	878.746	892.573	906.399
278	774.172	788.107	802.042	815.977	829.912	843.847	857.783	871.718	885.653	899.588	913.523
279	780.264	794.309	808.354	822.398	836.443	850.488	864.533	878.577	892.622	906.667	920.712
280	786.416	800.571	814.727	828.882	843.038	857.193	871.349	885.504	899.660	913.815	927.971
281	792.626	806.893	821.161	835.428	849.695	863.962	878.230	892.497	906.764	921.031	935.299
282	798.896	813.276	827.656	842.036	856.417	870.797	885.177	899.557	913.937	928.317	942.697
283	805.226	819.720	834.214	848.708	863.202	877.696	892.190	906.684	921.179	935.673	950.167
284	811.615	826.224	840.833	855.442	870.051	884.660	899.269	913.878	928.488	943.097	957.706
285	818.065	832.790	847.515	862.241	876.966	891.691	906.416	921.141	935.866	950.592	965.317
286	824.577	839.419	854.262	869.104	883.947	898.789	913.631	928.474	943.316	958.158	973.001
287	831.562	846.530	861.498	876.466	891.434	906.403	921.371	936.339	951.307	966.275	981.243
288	838.683	853.779	868.876	883.972	899.068	914.164	929.261	944.357	959.453	974.550	989.646
289	846.039	861.268	876.496	891.725	906.954	922.183	937.411	952.640	967.869	983.097	998.326
290	853.469	868.831	884.194	899.556	914.919	930.281	945.644	961.006	976.369	991.731	1.007.093
291	859.953	875.432	890.911	906.390	921.870	937.349	952.828	968.307	983.786	999.265	1.014.745
292	867.531	883.147	898.762	914.378	929.993	945.609	961.224	976.840	992.455	1.008.071	1.023.687
293	875.187	890.940	906.694	922.447	938.200	953.954	969.707	985.461	1.001.214	1.016.967	1.032.721
294	882.917	898.810	914.702	930.595	946.487	962.380	978.272	994.165	1.010.057	1.025.950	1.041.842
295	890.726	906.759	922.792	938.825	954.858	970.891	986.924	1.002.957	1.018.991	1.035.024	1.051.057
296	898.613	914.788	930.963	947.138	963.313	979.488	995.663	1.011.838	1.028.013	1.044.188	1.060.363
297	906.579	922.897	939.216	955.534	971.853	988.171	1.004.490	1.020.808	1.037.126	1.053.445	1.069.763
298	914.626	931.089	947.553	964.016	980.479	996.942	1.013.406	1.029.869	1.046.332	1.062.795	1.079.259
299	922.750	939.360	955.969	972.579	989.188	1.005.798	1.022.407	1.039.017	1.055.626	1.072.236	1.088.845
300	930.958	947.715	964.472	981.230	997.987	1.014.744	1.031.501	1.048.259	1.065.016	1.081.773	1.098.530
301	939.247	956.153	973.060	989.966	1.006.873	1.023.779	1.040.686	1.057.592	1.074.499	1.091.405	1.108.311
302	947.619	964.676	981.733	998.790	1.015.848	1.032.905	1.049.962	1.067.019	1.084.076	1.101.133	1.118.190
303	956.075	973.284	990.494	1.007.703	1.024.912	1.042.122	1.059.331	1.076.540	1.093.750	1.110.959	1.128.169
304	964.616	981.979	999.342	1.016.705	1.034.068	1.051.431	1.068.795	1.086.158	1.103.521	1.120.884	1.138.247
305	973.241	990.759	1.008.278	1.025.796	1.043.314	1.060.833	1.078.351	1.095.869	1.113.388	1.130.906	1.148.424
306	981.952	999.627	1.017.302	1.034.977	1.052.653	1.070.328	1.088.003	1.105.678	1.123.353	1.141.028	1.158.703
307	990.753	1.008.587	1.026.420	1.044.254	1.062.087	1.079.921	1.097.754	1.115.588	1.133.421	1.151.255	1.169.089
308	999.639	1.017.633	1.035.626	1.053.620	1.071.613	1.089.607	1.107.600	1.125.594	1.143.587	1.161.581	1.179.574
309	1.008.616	1.026.771	1.044.926	1.063.081	1.081.236	1.099.391	1.117.547	1.135.702	1.153.857	1.172.012	1.190.167
310	1.017.681	1.035.999	1.054.318	1.072.636	1.090.954	1.109.272	1.127.591	1.145.909	1.164.227	1.182.545	1.200.864
311	1.026.838	1.045.321	1.063.804	1.082.287	1.100.770	1.119.253	1.137.737	1.156.220	1.174.703	1.193.186	1.211.669
312	1.036.086	1.054.736	1.073.385	1.092.035	1.110.684	1.129.334	1.147.983	1.166.633	1.185.282	1.203.932	1.222.581
313	1.045.426	1.064.244	1.083.061	1.101.879	1.120.697	1.139.514	1.158.332	1.177.150	1.195.967	1.214.785	1.233.603
314	1.054.860	1.073.847	1.092.835	1.111.822	1.130.810	1.149.797	1.168.785	1.187.772	1.206.760	1.225.747	1.244.735
315	1.064.388	1.083.547	1.102.706	1.121.865	1.141.024	1.160.183	1.179.342	1.198.501	1.217.660	1.236.819	1.255.978
316	1.074.011	1.093.343	1.112.675	1.132.008	1.151.340	1.170.672	1.190.004	1.209.336	1.228.669	1.248.001	1.267.333
317	1.083.731	1.103.238	1.122.745	1.142.252	1.161.760	1.181.267	1.200.774	1.220.281	1.239.788	1.259.295	1.278.803
318	1.093.548	1.113.232	1.132.916	1.152.600	1.172.283	1.191.967	1.211.651	1.231.335	1.251.019	1.270.703	1.290.387
319	1.103.463	1.123.325	1.143.188	1.163.050	1.182.912	1.202.775	1.222.637	1.242.499	1.262.362	1.282.224	1.302.086
320	1.113.477	1.133.520	1.153.562	1.173.605	1.193.647	1.213.690	1.233.733	1.253.775	1.273.818	1.293.860	1.313.903
321	1.123.592	1.143.817	1.164.041	1.184.266	1.204.491	1.224.715	1.244.940	1.265.165	1.285.389	1.305.614	1.325.839
322	1.133.807	1.154.216	1.174.624	1.195.033	1.215.441	1.235.850	1.256.258	1.276.667	1.297.075	1.317.484	1.337.892
323	1.144.125	1.164.719	1.185.314	1.205.908	1.226.502	1.247.096	1.267.691	1.288.285	1.308.879	1.329.473	1.350.068
324	1.154.546	1.175.328	1.196.110	1.216.891	1.237.673	1.258.455	1.279.237	1.300.019	1.320.801	1.341.582	1.362.364
325	1.165.071	1.186.042	1.207.014	1.227.985	1.248.956	1.269.927	1.290.899	1.311.870	1.332.841	1.353.813	1.374.784
326	1.175.701	1.196.864	1.218.026	1.239.189	1.260.351	1.281.514	1.302.677	1.323.839	1.345.002	1.366.165	1.387.327
327	1.186.439	1.207.795	1.229.151	1.250.507	1.271.863	1.293.219	1.314.574	1.335.930	1.357.286	1.378.642	1.399.998
328	1.197.130	1.218.678	1.240.227	1.261.775	1.283.323	1.304.872	1.326.420	1.347.968	1.369.517	1.391.065	1.412.613
329	1.207.389	1.229.122	1.250.855	1.272.588	1.294.321	1.316.054	1.337.787	1.359.520	1.381.253	1.402.986	1.424.719
330	1.217.751	1.239.671	1.261.590	1.283.510	1.305.429	1.327.349	1.349.268	1.371.188	1.393.107	1.415.027	1.436.946
331	1.228.218	1.250.326	1.272.434	1.294.542	1.316.650	1.338.758	1.360.866	1.382.973	1.405.081	1.427.189	1.449.297
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 launahækkanir 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 stéttarfélaga 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 stéttarfélaga 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 launagreiðandi
<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 launagreiðandi
<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 samþykktra 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>