

KJARASAMNINGUR

Flugvirkjafélags Íslands vegna félagsmanna þess í starfi hjá
Samgöngustofu

og

fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

Gildistími 1. mars 2020 til 31. mars 2023

Efnisyfirlit

1	Kaup.....	4
1.1	Mánaðarlaun	4
1.2	Sérstök tímabundin umbun.....	5
1.3	Tímakaup í dagvinnu	6
1.4	Tímakaup í yfirvinnu	6
1.5	Álagsgreiðslur.....	6
1.6	Persónuuppbót í desember	6
2	Vinnutími	8
2.1	Almennt	8
2.2	Dagvinna	9
2.3	Yfirvinna	9
2.4	Hvíldartími	10
2.5	Bakvaktir	12
3	Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti.....	13
3.1	Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	13
3.2	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	13
3.3	Vinna í matar- og kaffitímum.....	13
3.4	Fæði og mötuneyti.....	13
4	Orlof	15
4.1	Lengd orlofs	15
4.2	Orlofsfé og orlofsuppbót	15
4.3	Orlofsárið.....	15
4.4	Sumarorlof.....	15
4.5	Ákvörðun orlofs	15
4.6	Frestun orlofs	16
4.7	Áunninn orlofsréttur	16
4.8	Orlofsheimilaskjöldur.....	16
5	Ferðir og gisting	17
5.1	Ferðakostnaður samkvæmt reikningi	17
5.2.	Dagpeningar innanlands.....	17
5.3	Greiðsluháttur.....	17
5.4	Akstur til og frá vinnu	17
5.5	Ferðatími erlendis.....	18
5.6	Dagpeningar á ferðum erlendis	18
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	18
5.8	Ferðakostnaðarnefnd	18
6	Aðbúnaður og hollustuhættir	19
6.1	Réttur starfsmanna.....	19
6.2	Um vinnustaði.....	19
6.3	Lyf og sjúkragögn	19
6.4	Öryggiseftirlit	19
6.5	Slysahætta	19
6.6	Læknisskoðun	19
7	Tryggingar	20
7.1	Slysatryggingar.....	20
7.2	Farangurstrygging	21
7.3	Persónulegir munir	21

7.4	Slys á vinnustað	21
8	Vinnuföt	22
8.1	Einkennis- og hlífðarföt.....	22
9	Afleysingar	23
9.1	Staðgenglar	23
9.2	Launað staðgengilsstarf	23
9.3	Aðrir staðgenglar	23
10	Fræðslumál	24
10.1	Starfsþjálfun á vegum stofnunar	24
10.2	Launalaust leyfi	24
10.3	Starfsmenntunarsjóður	24
11	Samstarfsnefndir	25
11.1	Skipan og hlutverk samstarfsnefnda.....	25
11.2	Starfshættir samstarfsnefnda.....	25
12	Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa	26
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	26
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa.....	26
12.3	Starfshæfnisvottorð	28
12.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa	28
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns	28
12.6	Skráning veikindadaga	28
12.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi	28
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára	28
13	Tilhögun fæðingarorlofs	30
13.1	Gildissvið	30
13.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi.....	30
14	Styrktar- og sjúkrasjóður og iðgjöld í Starfsendurhæfingarsjóð	31
14.1	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í Sjúkrasjóð FVFÍ.....	31
14.2	Starfsendurhæfingarsjóður	31
15	Lífeyrisjóður	32
16	Uppsagnarfrestur	33
16.1	Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi	33
16.2	Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnnumanna.....	33
17	Launaseðill og félagsgjöld	34
17.1	Launaseðill	34
17.2	Félagsgjöld	34
18	Gildistími og forsendur samningsins.....	35
18.1	Gildistími samningsins	35

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Til að tryggja samkeppnishæfni launa flugvirkja hjá Samgöngustofu skulu kauphækkanir taka mið af kauphækkunum flugvirkja á almennum markaði og/eða hjá öðrum samanburðarhópum sem aðilar verða sammála um.

1.1.2 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá og með 1. mars 2020 greidd samkvæmt meðfylgjandi launatöflu (sjá fylgiskjal L (bls. 36)) sem tekur eftirfarandi breytingum á samningstímanum:

1. janúar 2021 Laun hækka um 15.750 kr.

1.janúar 2022 Laun hækka um 17.250 kr.

1.janúar 2023 Laun hækka um 17.000 kr.

Sjá meðfylgjandi launatöflu í fylgiskjali L.

1.1.3 Röðun í launatöflu

1.1.3.1 Röðun starfsheita:

Lfl Starfsheiti

14 Eftirlitsmaður II

Mjög sérhæfður eftirlitsmaður sem lokið hefur sérstöku prófi eða hlotið hefur sérstaka þjálfun er tengist eftirlitsþáttum (s.s. sveinspróf í flugvirkjun). Ber ábyrgð á skilgreindum þáttum eftirlits með aðilum sem hafa útgefið starfsleyfi frá Samgöngustofu. Aflar gagna, fer yfir, skoðar og sannreynir til samræmis kröfum í viðmiðum Samgöngustofu. Ber ábyrgð á tilteknum og skilgreindum hlutum verkefnis gagnvart öðrum starfsmönnum, deildarstjóra sínum, hópstjóra eða eftir atvikum framkvæmdastjóra. Stjórnun og fagleg ábyrgð á verkefnum innan skilgreindra marka, svo sem veitingu sérstakra heimilda. Veitir upplýsingar og leiðbeiningar.

16 Fagstjóri/hópstjóri

Ber ábyrgð á málaflokki og í einhverjum tilfellum starfsmönnum. Heyrir undir deildarstjóra.

18 Deildarstjóri

Ber ábyrgð á málaflokki og að framfylgja þeim kröfum sem um hann gildir, ásamt stjórnun á rekstri og starfsmönnum deildarinnar. Ber ábyrgð á stefnumörkun deildar og að starfsemi sé í samræmi við heildarstefnu Samgöngustofu. Heyrir undir framkvæmdastjóra og ber ábyrgð á daglegum rekstri deildarinnar gagnvart framkvæmdastjóra.

1.1.3.2 Álagsþrep vegna fagreynslu:

Fagreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna starfsmanns við sitt starfssvið óháð vinnustað sem er metin við ráðningu til stofnunarinnar.

Eftir 1 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep

Eftir 2 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep

Eftir 3 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep

Eftir 4 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep

Eftir 5 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep

Eftir 6 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep
Eftir 8 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep
Eftir 10 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep
Eftir 12 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep
Eftir 14 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep
Eftir 16 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep
Eftir 18 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep

1.1.3.3 **Launaflokkahækkun vegna starfsaldurs:**

Vegna starfsaldurs starfsmanns hjá Samgöngustofu skal hann hækka sem hér segir:

Eftir 3 mánuði: Hækkun um einn launaflokk

Eftir 12 mánuði: Hækkun um tvo launaflokka

Eftir 18 mánuði: Hækkun um þrjá launaflokka

Samtals getur starfsmaður hækkað um sex launaflokka eftir 18 mánaða starfsreynslu hjá Samgöngustofu.

1.1.3.4 **Trúnaðar- og fastlaunaálag**

1.1.3.4.1 Trúnaðarskylda. Flugvirkjar láta SGS í té kunnáttu sína og reynslu og skuldbinda sig til að stunda vinnu sína af iðni og vandvirkni og fari í einu og öllu eftir þeim fyrirmælum og reglum sem stofnunin setur um störf þeirra á hverjum tíma, enda brjóti þær ekki í bága við gildandi lög og reglur um flugmál, eða önnur lög á hverjum tíma, né ákvæði þessa samnings.

1.1.3.4.2 Vinnuskylda samkvæmt fastlaunafyrirkomulagi er sem hér segir:

Þrátt fyrir ákvæði 2.1.1 skuldbindur flugvirki sig til að skila allt að 191 klst. í mánuði, en þó aldrei minni en 173,33 klst. í hverjum mánuði, fyrir fullt starf án sérstakrar yfirvinnugreiðslu.

Í skuldbindingu þessari felst m.a. að vakta tölvupósta, svara í síma utan vinnutíma til að veita upplýsingar eða vera upplýstir um mál og til að greiða fyrir framgangi mála. Ennfremur felur þetta í sér að vinnutími getur hliðrast til út fyrir tímaramma t.d. vegna úttektar utanhúss og námskeiða hérlandis eða erlendis.

Ef eftirspurn eftir heimildum er mikil og verkefni vegna flugöryggis fara fram úr því sem unnt er að sinna innan þessa tímaramma er heimilt með fyrirfram samþykki forstjóra að greiða yfirvinnu eftir 191 klst. á mánuði.

1.1.3.4.3 Greiða skal flugvirkja 34% álag á mánaðarlaun vegna þessa.

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

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

1.2 **Sérstök tímabundin umbun**

1.2.1 Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð

viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

1.3 Tímakaup í dagvinnu

1.3.1 Tímakaup í dagvinnu er 0,615% af mánaðarkaupi í hverjum launaflokki og þrepi.

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. Yfirvinna 2 greiðist fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð). Tímakaup yfirvinnu 2 er 1,0385% af mánaðarlaunum.

1.4.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum starfsmanns.

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

1.4.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu vegna þeirra sértæku verkefna sem fylgja starfi flugvirkja hjá Samgöngustofu.

1.5 Álagsgreiðslur

1.5.1 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.

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

1.6 Persónuuppbót í desember

1.6.1 Starfsmaður í fullu starfi skal fá greidda persónuuppbót í desember ár hvert sem nemi:

Á árinu 2020 94.000 kr.

Á árinu 2021 96.000 kr.

Á árinu 2022 98.000 kr.

1.6.2 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 persónuuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

- 1.6.3 Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda persónuuppbót, 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 persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

2.1 Almenn

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

Sjá fylgiskjal 1.

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

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

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

2.1.4 Frídagar

- 2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

- 2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

1. Nýársdagur
2. Skírdagur
3. Föstudagurinn langi
4. Laugardagur fyrir páska
5. Páskadagur
6. Annar í páskum
7. Sumardagurinn fyrsti
8. 1. maí
9. Uppstigningardagur
10. Hvítasunnudagur
11. Annar í hvítasunnu
12. 17. júní
13. Frídagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
15. Jóladaur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

- 2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
7. Jóladaur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08-17 frá mánudegi til föstudags,
- 2.2.2 Forstöðumanni stofnunar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 - 18:00 á virkum dögum. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.
- 2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.5.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. 2. mgr. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. 1.4 nema vinnan falli undir ákvæði gr. 2.6.8.
- 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefst. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.3.3.2 Ef útkall hefst á tímabilinu kl. 00-08 frá mánudegi til föstudags, kl. 17-24 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3,5 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 0,5 klst. til viðbótar unnum tíma.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. 2.3.5 - 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupum sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnnumarka allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síður en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun

2.4 Hvíldartími

2.4.1 Gildissvið o. fl.

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

2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

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

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

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

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

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

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

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

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

Sé heimildum til fráviks 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.

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

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

2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

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

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

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

2.4.5 Frítökuréttur

2.4.5.1 **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, 11/2 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.

2.4.5.2 **Samfelld hvíld rofin með útkalli - Frítökuréttur miðað við lengsta hlé.** Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftari innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 11/2 klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

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

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

2.4.5.5 **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, 11/2 klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

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

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

2.4.5.8 **Greiðsla hluta frítökuréttar.** Heimilt er að greiða út 1/2 klst. (í dagvinnu) af hverri 11/2 klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.

2.4.5.9 **Uppgjör við starfslok.** Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fynnist ekki.

2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir

Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr.

2.5 Bakvaktir

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.5.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 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 bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 1.6.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

3 Matar- og kaffitímar, fæði og mótuneyti

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

- 3.1.1 Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30 og telst hann ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvarsmanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 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 Á venjulegum vinnudegi skulu vera 2 kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19-20 að kvöldi, kl. 03-04 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera sem hér segir: kl. 21:00-21:20, kl. 24:00-00:20, kl. 05:40-06:00 og síðustu 15 mínútur fyrir dagvinnumörk. 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 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 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra

3.4 Fæði og mótuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki 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.
- 3.4.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mótuneyti Stjórnarráðsins.

- 3.4.4 Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.4.1, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 380 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði.
1. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
 3. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.
- 3.4.5 Starfsmaður á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 380 kr. enda sé vinnuskylda starfsmanns a.m.k. 1 klst. fyrir og 1 klst. eftir umsamda matartíma á viðkomandi vakt sbr. tímasetningar matartíma í gr. 3.2.1.
- 3.4.6 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu maímánaðar 2011 sem grunnvísitölu (140,7 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).
- 3.4.7 Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar (240 stundir miðað við 40 stunda vinnuviku) miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum.

- 4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2020: 51.000 kr.

Á árinu 2021: 52.000 kr.

Á árinu 2022: 53.000 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 samfelldt starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

4.3 Orlofsárið

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

- 4.3.2 Ef breytingar verða á starfshlutfalli á orlofsárinu þarf að taka tillit til þess í launaútreikningi við töku orlofsins.

4.4 Sumarorlof

- 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, enda verði því við komið 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 svo fljótt sem verða má og eigi síðar en 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar aðstæður hamli.

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

4.6 Frestun orlofs

- 4.6.1 Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 4.6.2 og 4.6.3.
- 4.6.2 Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymst til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingar- og foreldraorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar.
- Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekins 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.
- 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 2019, allt að 60 daga, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

4.7 Áunninn orlofsréttur

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.8 Orlofsheimilasjóður

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

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

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

5.2. Dagpeningar innanlands

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

5.3 Greiðsluháttur

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

5.4 Akstur til og frá vinnu

- 5.4.1 Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2 Frá grein 5.4.1 eru eftirtalin frávik:
- 5.4.2.1 Starfsmanni skal séð fyrir ferð eða honum greiddur ferðakostnaður að og frá vinnustað ef öll eftirfarandi skilyrði eru uppfyllt:
- Að starfsmaður hefji eða ljúki vinnu á þeim tímum sem strætisvagnar ganga ekki.
 - Að heimili starfsmanns sé lengra en 1,5 km (loftlína) frá vinnustað.
 - Að vinnustaður sé innan leiðakerfis strætisvagna. Með leiðakerfi er átt við skipulagðar ferðir þar sem gert er ráð fyrir að minnsta kosti einni ferð á klukkustund innan hvers skilgreinds þéttbýliskjarna í viðkomandi tilviki.
 - Að ekki sé lengra en 1,5 km frá biðstöð að vinnustað.
- Starfsmanni er ekki séð fyrir ferð eða honum greiddur ferðakostnaður fyrir lengri vegalengdir en sem nemur 15 km (loftlína) frá vinnustað.
- 5.4.2.2 Ef ákvæði greinar 5.4.2.1 eiga ekki við, en vinnustaður er innan þéttbýlis, skal starfsmanni séð fyrir ferðum að og frá vinnustað innan 15 km fjarlægðar (loftlína), en þó utan 1,5 km (loftlína), þegar starfsmaður hefur eða lýkur vinnu á tímabilinu frá kl. 00:00 til kl. 07:00 virka daga og frá kl. 00:00 til kl. 12:00 á almennum eða á sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.2 og 2.1.4.3.
- 5.4.2.3 Þær stofnanir sem staðsettar eru a.m.k. 1,5 km utan ytri marka næsta þéttbýlis skulu, í stofnanasamningi skv. kafla 11, semja um greiðslu ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.

- 5.4.2.4 Heimilt er í stofnanasamningi skv. kafla 11 að semja nánar um hvernig ákvæði kafla þessa skulu framkvæmd í einstökum tilfellum, svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum.

5.5 Ferðatími erlendis

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

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

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

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

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

5.8 Ferðakostnaðarnefnd

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

6 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

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

6.2 Um vinnustaði

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

6.3 Lyf og sjúkragögn

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

6.4 Öryggiseftirlit

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

6.5 Slysaætta

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

6.6 Læknisskoðun

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

7.1 Slysstryggingar

- 7.1.1 Starfsmenn skulu slysstryggðir 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. Um skilmála trygginga þessara gilda sérstakar reglur, nr. 30/1990 og nr. 31/1990 sem fjármálaráðherra hefur sett.

Frá 1. janúar 2005 taka gildi nýjar bótafjárhæðir sem taka til uppgjors vegna slysa sem verða frá og með þeim tíma. Sjá hér síðar í kaflanum.

- 7.1.2 Dánarslysabætur eru:

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

vegna slyss utan starfs	881.100 kr.
vegna slyss í starfi	881.100 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

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

vegna slyss utan starfs	2.698.900 kr.
vegna slyss í starfi	6.451.400 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	3.692.000 kr.
vegna slyss í starfi	10.528.400 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

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

vegna slyss utan starfs	881.100 kr.
vegna slyss í starfi	2.105.400 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.

- 7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	7.097.000 kr.
vegna slyss í starfi	18.724.100 kr.

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

- 7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í ágúst 2012, 396,6 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í apríl

1989, sbr. reglur nr. 30 og 31/1990, miðað við þær breytingar sem orðið hafa á vísitölu neysluverðs frá apríl 1989, 119,9 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysdegi.

7.1.5 Verði ríkissjóður eða vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart váttryggða, skulu slysabætur skv. slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

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

7.2 Farangurstrygging

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

7.3 Persónulegir munir

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

7.4 Slys á vinnustað

7.4.1 Vinnuveitandi bæti starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 45/2015 um slysatryggingar almannatrygginga.

8.1 Einkennis- og hlífðarföt

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

9 Afleysingar

9.1 Staðgenglar

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

9.2 Launað staðgengilsstarf

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

9.3 Aðrir staðgenglar

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

10 Fræðslumál

10.1 Starfsþjálfun á vegum stofnunar

- 10.1.1 Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða starfsþjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar sinnar, skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað skv. ákvæðum 5. kafla.

10.2 Launalaust leyfi

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

10.3 Starfsmenntunarsjóður

- 10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í Starfsmenntunarsjóð FVFÍ sem nemur 0,22% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna.

11.1 Skipan og hlutverk samstarfsnefnda

11.1.1 Hjá þeim stofnunum ríkisins sem fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði fjármálaráðherra, skal komið á sjálfstæðum samstarfsnefndum sem skipaðar eru allt að 2 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/ starfsmönnum og stofnun og 2 til vara. Að öllu jöfnu skal trúnaðarmaður á vinnustað vera í forsvari í nefndinni af hálfu FVFÍ. Forstöðumaður tilnefnir fulltrúa stofnunar.

Samstarfsnefnd hafi m.a. það hlutverk að koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Eins skal nefndin fjalla um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna

11.2 Starfshættir samstarfsnefnda

11.2.1 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.

11.2.2 Náist ekki samkomulag í nefndinni innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðila um sig óskað eftir því að inn í samstarfsnefndina komi annars vegar fulltrúi frá ráðuneyti viðkomandi stofnunar og hins vegar fulltrúi tilnefndur af stjórn FVFÍ.

12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni /yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns-/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1-12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. lögum nr. 45/2015.

12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

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

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

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

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

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

- 12.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 12.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem

veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

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

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

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

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

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

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

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

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

- 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.

- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.

- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

12.3 Starfshæfnisvottorð

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

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

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

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

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

12.6 Skráning veikindadaga

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

12.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

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

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

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

reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

13 Tilhögun fæðingarorlofs

13.1 Gildissvið

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

13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 13.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 13.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs, telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- 13.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda.

14 Styrktar- og sjúkrasjóður og iðgjöld í Starfsendurhæfingarsjóð

14.1 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í Sjúkrasjóð FVFÍ

14.1.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,75% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

14.2 Starfsendurhæfingarsjóður

14.2.1 Iðgjald launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna.

15 Lífeyrisjóður

15.1 Lífeyrissjóðsgreiðslur.

15.1.1 Vinnuveitandi greiðir 11,5% iðgjald af heildarlaunum félagsmanna Flugvirkjafélags Íslands hjá Samgöngustofu til Frjálsa lífeyrissjóðsins á móti 4% iðgjaldi starfsmanna.

15.2 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti sem nemur 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

16.1 Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi

16.1.1 Uppsögn á reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma er einn mánuður. Reynslutími er þrír mánuðir nema annað sé ákveðið í viðkomandi ráðningarsamningi.

16.1.2 Uppsögn að loknum reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er 3 mánuðir.

16.1.3 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelldu starfi

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

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

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

16.2 Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnnumanna

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

Ef annar hvor aðila vill slíta ráðningarsambandinu fyrr, gilda eftirfarandi ákvæði:

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

17 Launaseðill og félagsgjöld

17.1 Launaseðill

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

17.2 Félagsgjöld

- 17.2.1 Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir stéttarfélagið, sé þess óskað. Skal það afhenda lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félagsins fyrir 20. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag.

18 Gildistími og forsendur samningsins

18.1 Gildistími samningsins

- 18.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. mars 2020 til 31. mars 2023 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

18.2 Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur

Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra, svo sem vegna hagvaxtarauka, skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

Verði kjarasamningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum samningsaðila heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjöllum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16.00 þann 12. október 2020 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 28. september 2020

F.h. samninganefndar ríkisins
með fyrirvara um samþykki
fjármála- og efnahagsráðherra

Pétur Jónasson (sign.)

Einar Mar Þórðarson (sign.)

Sara Lind Guðbergsdóttir (sign.)

F.h. Flugvirkjafélags Íslands
með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Árni Freyr Sigurðsson (sign.)

Ketill Már Björnsson (sign.)

Rúnar Stanley Sighvatsson (sign.)

**Bókun með kjarasamningi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Flugvirkjafélags Íslands
vegna starfa flugvirkja hjá Samgöngustofu
28. september 2020**

Bókun 1

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 uppsagnarfrest 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 réttlætanleg 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. Evrópuðómstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

Bókun 2

Samningsaðilar eru einhuga um það meginmarkmið að kafla 12 í kjarasamningum, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa, eigi að stuðla að því að sem flestir geti verið virkir á vinnumarkaði. Viðverustefna sem stuðlar að snemmbæru inngripi getur komið í veg fyrir langtímaveikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK.

Við endurskoðun veikindakafans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd. Þá verði grein um veikindi barna yngri en 13 ára skoðuð og metið hvort hún ætti að fjalla um veikindi nákominna.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 12. kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 12. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022. Kostnaður sem af verkefninu kann að hljóta skiptist á milli opinberra

launagreiðenda og getur að hámarki orðið 10 milljónir króna. Náist samstaða innan hópsins um breytingar á grein um veikindi barna yngri en 13 ára eru samningsaðilar ásaðttir um að hún geti tekið gildi á samningstímanum, eftir nánara samkomulagi aðila þar að lútandi.

Bókun 3

Stofnanir ríkisins eru þekkingarvinnustaðir og starfsemi þeirra byggir fyrst og fremst á þeim mannauði sem þær búa yfir. Tæknibreytingar munu hafa áhrif á starfsumhverfi og inntak starfa hjá ríkinu í náginni framtíð. Slíkar breytingar leiða til þess að tryggja þarf starfsfólki viðeigandi hæfni til að takast á við breytt verkefni. Samningsaðilar eru sammála um að fara skuli fram heildarmat á umgjörð þeirra fræðslumála sem mælt er fyrir um í kjarasamningum og hvernig þau nýtast starfsfólki, stofnunum og ríkinu í heild til sí- og endurmenntunar. Auk þess verði skoðað hvernig starfsþróunaráætlanir og námsleyfi nýtast í sama tilgangi. Vinna hefst 9. september 2021 og gert er ráð fyrir að niðurstöður matsins liggi fyrir í apríl 2022. Þegar niðurstaða matsins liggur fyrir munu aðilar meta næstu skref, til dæmis hvort tilefni sé til að fara í stefnumótun um fræðslumál aðila.

Bókun 4

Í nýju heimildarákvæði í grein 1.1.4 er mælt fyrir um að auk mánaðarlauna sé heimilt að greiða svokölluð önnur laun. Önnur laun eru til komin vegna starfstengdra þátta, svo sem vegna reglubundinnar yfirvinnu og annars 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 kjarasamningsbundnum hækkunum og með því er hvatt til samtals milli starfsmanna og stjórnenda um inntak starfs.

Breyting á inntaki starfs er ein af forsendum endurskoðunar á öðrum launum. 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.

Fylgiskjal 1

Samkomulag um útfærslu vinnutíma

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

Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks á viðkomandi stofnun um aðlögun vinnutíma að þörfum stofnunar og starfsfólks, með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu, er heimilt að stytta vinnuvikuna um allt að 4 stundir á viku, í allt að 36 virkar vinnustundir. 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.

Viðræður um skipulag vinnutíma fara fram á hverri stofnun/skipulagseiningu fyrir sig, milli starfsfólks og stjórnenda. Áður en viðræður hefjast mun sérstakur innleiðingarhópur, skipaður fulltrúum frá Kjara- og mannauðssýslu ríkisins (KMR), Félagi forstöðumanna ríkisstofnana, og einum fulltrúa frá BHM, BSRB og ASÍ útbúa leiðbeiningar og stuðningsefni til nota fyrir starfsfólk og stofnanir. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. mars 2020 en innleiðingarhópurinn verður starfræktur á gildistíma kjarasamningsins.

Stofnanir hafa mjög ólík hlutverk, daglega starfsemi og ólíka samsetningu mannauðs. Fyrir vikið er mikilvægt að betri vinnutími sé útfærður í nærumhverfinu. Forstöðumaður skal eiga frumkvæði að því að hefja undirbúning breytinganna og skipa sérstakan vinnutímahóp að fengnum tillögum starfsfólks, í samræmi við leiðbeiningar innleiðingarhóps. Hópurinn þarf að endurspegla fjölbreytileika starfa og mismunandi aðstæður starfsfólks, s.s. bundna eða sveigjanlega viðveru. Í viðræðum verða gerðar tillögur um skipulag vinnunnar og fyrirkomulag hléa, þar sem starfsfólki er gefinn kostur á að nærast. Ef starfsmenn eru með bundna viðveru skal lögð fram sérstök tillaga um skipulag vinnutíma þeirra. Gert er ráð fyrir að niðurstaða samtals liggi fyrir 1. október 2020 og að nýtt fyrirkomulag vinnutíma taki gildi eigi síðar en 1. janúar 2021.

Þegar niðurstaða um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal vinnutímasamkomulag annars vegar borið undir atkvæði þeirra sem starfa hjá viðkomandi stofnun og hins vegar skal fá staðfestingu hlutaðeigandi ráðuneytis eða eftir atvikum stjórnar stofnunar. Afrit af samkomulaginu skal senda til KMR og heildarsamtaka launafólks.

Náist ekki samkomulag um breytt skipulag vinnutíma styttest vinnutími starfsfólks sem nemur 13 mínútum á dag. Tilkynning um árangurslaust samtal skal send til hlutaðeigandi ráðuneytis eða eftir atvikum stjórnar stofnunar og einnig til KMR og hlutaðeigandi heildarsamtaka launafólks. Í framhaldi af tilkynningu um árangurslaust samtal mun KMR kalla saman innleiðingarhópinn sem hefur m.a. það hlutverk að aðstoða starfsfólk og stjórnendur stofnana við að ná fram gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi vinnutíma.

Breyting á skipulagi vinnutíma á að öðru óbreyttu ekki að leiða til breytinga á launum eða launakostnaði stofnana. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi stofnunar raskist ekki og að opinber þjónusta sé af sömu eða betri gæðum og áður.

Á gildistíma kjarasamnings skulu af hálfu innleiðingarhópsins framkvæmdar reglulegar mælingar á áhrifum vinnutímabreytinganna á starfsfólk og starfsemi stofnana. 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 stofnana ríkisins.

Dæmi um útfærslu styttingar vinnutíma

I. Hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum og eru því ekki á forræði starfsmannsins. Skipulagið gerir ráð fyrir að samfella sé í vinnudeginum.

Dagleg stytting

- Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum.

Dæmi: Vinnutími kl. 8 -15:12.

Vikuleg stytting

- Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum.

Dæmi: Starfsmaður vinnur kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8-12.

Hálfs mánaðarleg stytting

- Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðarlega og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnudeginum.

Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en er í fríi tíunda vinnudaginn.

II. Stytting vinnutíma um 13 mínútur á dag eða 65 mínútur á viku. Neysluhlé teljast ekki til vinnutíma þar sem þau eru á forræði starfsmanns til ráðstöfunar að vild.

Dagleg stytting

- Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.

Dæmi: Vinnutími kl. 8:00-15:47.

Vikuleg stytting

- Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.

Dæmi: Starfsmaður byrjar kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8:00-14:55.

Hálfs mánaðarleg stytting

- Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðarlega og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.

Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en tíunda daginn frá kl. 8-13:50.

Fylgiskjal L

með kjarasamningi Flugvirkjafélags Íslands vegna félagsmanna þess í starfi hjá Samgöngustofu og fjármála- og efnahagsráðherra f.hr. ríkissjóðs dags 28. september 2020. Launatöflur sem gilda á samningstímanum

Launatafla tekur gildir 1. apríl 2020

	0 ár	1 ár	2 ár	3 ár	4 ár	5 ár	6 ár	8 ár	10 ár	12 ár	14 ár	16 ár	18 ár
1	321.102	329.130	337.157	345.185	353.212	361.240	369.267	377.295	385.322	393.350	401.378	409.405	417.433
2	337.157	345.586	354.015	362.444	370.873	379.302	387.731	396.160	404.589	413.017	421.446	429.875	438.304
3	351.361	360.145	368.929	377.713	386.497	395.281	404.065	412.849	421.633	430.417	439.201	447.985	456.769
4	365.415	374.551	383.686	392.821	401.957	411.092	420.228	429.363	438.498	447.634	456.769	465.905	475.040
5	383.686	393.278	402.870	412.463	422.055	431.647	441.239	450.831	460.423	470.015	479.608	489.200	498.792
6	402.870	412.942	423.014	433.086	443.157	453.229	463.301	473.373	483.444	493.516	503.588	513.660	523.731
7	423.014	433.589	444.165	454.740	465.315	475.891	486.466	497.041	507.617	518.192	528.767	539.343	549.918
8	444.165	455.269	466.373	477.477	488.581	499.685	510.789	521.893	532.997	544.102	555.206	566.310	577.414
9	466.373	478.032	489.691	501.351	513.010	524.669	536.329	547.988	559.647	571.307	582.966	594.625	606.285
10	489.691	501.934	514.176	526.418	538.661	550.903	563.145	575.387	587.630	599.872	612.114	624.357	636.599
11	514.176	527.030	539.885	552.739	565.594	578.448	591.302	604.157	617.011	629.866	642.720	655.574	668.429
12	539.885	553.382	566.879	580.376	593.873	607.370	620.868	634.365	647.862	661.359	674.856	688.353	701.850
13	566.879	581.051	595.223	609.395	623.567	637.739	651.911	666.083	680.255	694.427	708.599	722.771	736.943
14	595.223	610.104	624.984	639.865	654.745	669.626	684.506	699.387	714.268	729.148	744.029	758.909	773.790
15	624.984	640.609	656.233	671.858	687.483	703.107	718.732	734.356	749.981	765.606	781.230	796.855	812.479
16	656.233	672.639	689.045	705.451	721.857	738.263	754.668	771.074	787.480	803.886	820.292	836.698	853.103
17	689.045	706.271	723.497	740.723	757.950	775.176	792.402	809.628	826.854	844.080	861.306	878.532	895.759
18	723.497	741.585	759.672	777.760	795.847	813.934	832.022	850.109	868.197	886.284	904.372	922.459	940.546
19	759.672	778.664	797.656	816.648	835.639	854.631	873.623	892.615	911.607	930.598	949.590	968.582	987.574
20	797.656	817.597	837.539	857.480	877.421	897.363	917.304	937.246	957.187	977.128	997.070	1.017.011	1.036.953
21	837.539	858.477	879.415	900.354	921.292	942.231	963.169	984.108	1.005.046	1.025.985	1.046.923	1.067.862	1.088.800
22	879.415	901.401	923.386	945.372	967.357	989.342	1.011.328	1.033.313	1.055.299	1.077.284	1.099.269	1.121.255	1.143.240
23	923.386	946.471	969.556	992.640	1.015.725	1.038.810	1.061.894	1.084.979	1.108.064	1.131.148	1.154.233	1.177.317	1.200.402
24	969.556	993.794	1.018.033	1.042.272	1.066.511	1.090.750	1.114.989	1.139.228	1.163.467	1.187.706	1.211.944	1.236.183	1.260.422
25	1.018.033	1.043.484	1.068.935	1.094.386	1.119.837	1.145.288	1.170.738	1.196.189	1.221.640	1.247.091	1.272.542	1.297.993	1.323.443
26	1.068.935	1.095.658	1.122.382	1.149.105	1.175.829	1.202.552	1.229.275	1.255.999	1.282.722	1.309.445	1.336.169	1.362.892	1.389.616
27	1.122.382	1.150.441	1.178.501	1.206.560	1.234.620	1.262.679	1.290.739	1.318.799	1.346.858	1.374.918	1.402.977	1.431.037	1.459.096
28	1.178.501	1.207.963	1.237.426	1.266.888	1.296.351	1.325.813	1.355.276	1.384.739	1.414.201	1.443.664	1.473.126	1.502.589	1.532.051
29	1.237.426	1.268.362	1.299.297	1.330.233	1.361.168	1.392.104	1.423.040	1.453.975	1.484.911	1.515.847	1.546.782	1.577.718	1.608.654

Launatafla tekur gildir 1. janúar 2021

	0 ár	1 ár	2 ár	3 ár	4 ár	5 ár	6 ár	8 ár	10 ár	12 ár	14 ár	16 ár	18 ár
1	336.852	345.273	353.695	362.116	370.537	378.958	387.380	395.801	404.222	412.644	421.065	429.486	437.908
2	347.272	355.954	364.635	373.317	381.999	390.681	399.363	408.044	416.726	425.408	434.090	442.772	451.453
3	361.902	370.949	379.997	389.044	398.092	407.139	416.187	425.234	434.282	443.330	452.377	461.425	470.472
4	376.378	385.787	395.197	404.606	414.016	423.425	432.834	442.244	451.653	461.063	470.472	479.882	489.291
5	395.197	405.077	414.956	424.836	434.716	444.596	454.476	464.356	474.236	484.116	493.996	503.876	513.756
6	414.956	425.330	435.704	446.078	456.452	466.826	477.200	487.574	497.948	508.322	518.696	529.070	539.443
7	435.704	446.597	457.490	468.382	479.275	490.167	501.060	511.953	522.845	533.738	544.630	555.523	566.416
8	457.490	468.927	480.364	491.801	503.238	514.676	526.113	537.550	548.987	560.425	571.862	583.299	594.736
9	480.364	492.373	504.382	516.391	528.400	540.409	552.419	564.428	576.437	588.446	600.455	612.464	624.473
10	504.382	516.992	529.601	542.211	554.820	567.430	580.040	592.649	605.259	617.868	630.478	643.087	655.697
11	529.601	542.841	556.081	569.321	582.561	595.801	609.041	622.282	635.522	648.762	662.002	675.242	688.482
12	556.081	569.983	583.885	597.787	611.690	625.592	639.494	653.396	667.298	681.200	695.102	709.004	722.906
13	583.885	598.483	613.080	627.677	642.274	656.871	671.468	686.065	700.663	715.260	729.857	744.454	759.051
14	613.080	628.407	643.734	659.061	674.388	689.715	705.042	720.369	735.696	751.023	766.350	781.677	797.004
15	643.734	659.827	675.920	692.014	708.107	724.200	740.294	756.387	772.480	788.574	804.667	820.760	836.854
16	675.920	692.818	709.716	726.614	743.512	760.410	777.308	794.206	811.104	828.002	844.900	861.798	878.696
17	709.716	727.459	745.202	762.945	780.688	798.431	816.174	833.917	851.660	869.403	887.145	904.888	922.631
18	745.202	763.832	782.462	801.092	819.722	838.352	856.983	875.613	894.243	912.873	931.503	950.133	968.763
19	782.462	802.024	821.585	841.147	860.709	880.270	899.832	919.393	938.955	958.516	978.078	997.639	1.017.201
20	821.585	842.125	862.665	883.204	903.744	924.284	944.823	965.363	985.903	1.006.442	1.026.982	1.047.521	1.068.061
21	862.665	884.231	905.798	927.365	948.931	970.498	992.064	1.013.631	1.035.198	1.056.764	1.078.331	1.099.898	1.121.464
22	905.798	928.443	951.088	973.733	996.378	1.019.023	1.041.668	1.064.313	1.086.958	1.109.602	1.132.247	1.154.892	1.177.537
23	951.088	974.865	998.642	1.022.419	1.046.197	1.069.974	1.093.751	1.117.528	1.141.305	1.165.083	1.188.860	1.212.637	1.236.414
24	998.642	1.023.608	1.048.574	1.073.540	1.098.506	1.123.473	1.148.439	1.173.405	1.198.371	1.223.337	1.248.303	1.273.269	1.298.235
25	1.048.574	1.074.789	1.101.003	1.127.217	1.153.432	1.179.646	1.205.861	1.232.075	1.258.289	1.284.504	1.310.718	1.336.932	1.363.147
26	1.101.003	1.128.528	1.156.053	1.183.578	1.211.103	1.238.628	1.266.154	1.293.679	1.321.204	1.348.729	1.376.254	1.403.779	1.431.304
27	1.156.053	1.184.955	1.213.856	1.242.757	1.271.659	1.300.560	1.329.461	1.358.363	1.387.264	1.416.165	1.445.067	1.473.968	1.502.869
28	1.213.856	1.244.202	1.274.549	1.304.895	1.335.241	1.365.588	1.395.934	1.426.281	1.456.627	1.486.973	1.517.320	1.547.666	1.578.013
29	1.274.549	1.306.412	1.338.276	1.370.140	1.402.004	1.433.867	1.465.731	1.497.595	1.529.458	1.561.322	1.593.186	1.625.050	1.656.913

Launatafla tekur gildir 1. janúar 2022

	0 ár	1 ár	2 ár	3 ár	4 ár	5 ár	6 ár	8 ár	10 ár	12 ár	14 ár	16 ár	18 ár
1	354.102	362.955	371.807	380.660	389.512	398.365	407.217	416.070	424.922	433.775	442.627	451.480	460.333
2	368.861	378.082	387.304	396.525	405.747	414.968	424.190	433.411	442.633	451.854	461.076	470.297	479.519
3	383.615	393.205	402.796	412.386	421.977	431.567	441.157	450.748	460.338	469.929	479.519	489.109	498.700
4	398.960	408.934	418.908	428.882	438.856	448.830	458.804	468.778	478.752	488.726	498.700	508.674	518.648
5	414.918	425.291	435.664	446.037	456.410	466.783	477.156	487.529	497.902	508.275	518.648	529.021	539.394
6	431.515	442.303	453.091	463.878	474.666	485.454	496.242	507.030	517.818	528.606	539.394	550.181	560.969
7	448.775	459.995	471.214	482.434	493.653	504.872	516.092	527.311	538.531	549.750	560.969	572.189	583.408
8	471.214	482.995	494.775	506.555	518.336	530.116	541.896	553.677	565.457	577.237	589.018	600.798	612.578
9	494.775	507.144	519.514	531.883	544.252	556.622	568.991	581.361	593.730	606.099	618.469	630.838	643.207
10	519.514	532.501	545.489	558.477	571.465	584.453	597.441	610.429	623.416	636.404	649.392	662.380	675.368
11	545.489	559.127	572.764	586.401	600.038	613.676	627.313	640.950	654.587	668.224	681.862	695.499	709.136
12	572.764	587.083	601.402	615.721	630.040	644.359	658.678	672.997	687.317	701.636	715.955	730.274	744.593
13	601.402	616.437	631.472	646.507	661.542	676.577	691.612	706.647	721.682	736.717	751.752	766.788	781.823
14	631.472	647.259	663.046	678.833	694.619	710.406	726.193	741.980	757.767	773.553	789.340	805.127	820.914
15	663.046	679.622	696.198	712.774	729.350	745.926	762.503	779.079	795.655	812.231	828.807	845.383	861.959
16	696.198	713.603	731.008	748.413	765.818	783.223	800.628	818.033	835.438	852.843	870.247	887.652	905.057
17	731.008	749.283	767.558	785.833	804.109	822.384	840.659	858.934	877.209	895.485	913.760	932.035	950.310
18	767.558	786.747	805.936	825.125	844.314	863.503	882.692	901.881	921.070	940.259	959.448	978.637	997.826
19	805.936	826.085	846.233	866.381	886.530	906.678	926.827	946.975	967.123	987.272	1.007.420	1.027.569	1.047.717
20	846.233	867.389	888.545	909.700	930.856	952.012	973.168	994.324	1.015.480	1.036.635	1.057.791	1.078.947	1.100.103
21	888.545	910.758	932.972	955.186	977.399	999.613	1.021.826	1.044.040	1.066.254	1.088.467	1.110.681	1.132.894	1.155.108
22	932.972	956.296	979.620	1.002.945	1.026.269	1.049.593	1.072.918	1.096.242	1.119.566	1.142.891	1.166.215	1.189.539	1.212.863
23	979.620	1.004.111	1.028.602	1.053.092	1.077.583	1.102.073	1.126.564	1.151.054	1.175.545	1.200.035	1.224.526	1.249.016	1.273.507
24	1.028.602	1.054.317	1.080.032	1.105.747	1.131.462	1.157.177	1.182.892	1.208.607	1.234.322	1.260.037	1.285.752	1.311.467	1.337.182
25	1.080.032	1.107.032	1.134.033	1.161.034	1.188.035	1.215.036	1.242.036	1.269.037	1.296.038	1.323.039	1.350.039	1.377.040	1.404.041
26	1.134.033	1.162.384	1.190.735	1.219.086	1.247.436	1.275.787	1.304.138	1.332.489	1.360.840	1.389.191	1.417.541	1.445.892	1.474.243
27	1.190.735	1.220.503	1.250.272	1.280.040	1.309.808	1.339.577	1.369.345	1.399.113	1.428.882	1.458.650	1.488.419	1.518.187	1.547.955
28	1.250.272	1.281.528	1.312.785	1.344.042	1.375.299	1.406.556	1.437.812	1.469.069	1.500.326	1.531.583	1.562.839	1.594.096	1.625.353
29	1.312.785	1.345.605	1.378.424	1.411.244	1.444.064	1.476.883	1.509.703	1.542.523	1.575.342	1.608.162	1.640.981	1.673.801	1.706.621

Launatafla tekur gildir 1. janúar 2023

	0 ár	1 ár	2 ár	3 ár	4 ár	5 ár	6 ár	8 ár	10 ár	12 ár	14 ár	16 ár	18 ár
1	371.102	380.380	389.657	398.935	408.212	417.490	426.767	436.045	445.322	454.600	463.877	473.155	482.433
2	379.927	389.425	398.923	408.421	417.919	427.417	436.915	446.414	455.912	465.410	474.908	484.406	493.904
3	395.124	405.002	414.880	424.758	434.636	444.514	454.392	464.270	474.148	484.026	493.904	503.783	513.661
4	410.929	421.202	431.475	441.748	452.021	462.295	472.568	482.841	493.114	503.387	513.661	523.934	534.207
5	427.366	438.050	448.734	459.418	470.102	480.786	491.471	502.155	512.839	523.523	534.207	544.891	555.575
6	444.460	455.572	466.683	477.795	488.906	500.018	511.129	522.241	533.352	544.464	555.575	566.687	577.798
7	462.239	473.795	485.351	496.907	508.463	520.019	531.574	543.130	554.686	566.242	577.798	589.354	600.910
8	485.351	497.484	509.618	521.752	533.886	546.019	558.153	570.287	582.421	594.555	606.688	618.822	630.956
9	509.618	522.359	535.099	547.840	560.580	573.320	586.061	598.801	611.542	624.282	637.023	649.763	662.504
10	535.099	548.477	561.854	575.231	588.609	601.986	615.364	628.741	642.119	655.496	668.874	682.251	695.629
11	561.854	575.900	589.947	603.993	618.039	632.086	646.132	660.178	674.225	688.271	702.318	716.364	730.410
12	589.947	604.695	619.444	634.193	648.941	663.690	678.439	693.187	707.936	722.685	737.433	752.182	766.931
13	619.444	634.930	650.416	665.902	681.388	696.875	712.361	727.847	743.333	758.819	774.305	789.791	805.277
14	650.416	666.677	682.937	699.197	715.458	731.718	747.979	764.239	780.500	796.760	813.020	829.281	845.541
15	682.937	700.011	717.084	734.157	751.231	768.304	785.378	802.451	819.524	836.598	853.671	870.745	887.818
16	717.084	735.011	752.938	770.865	788.792	806.719	824.647	842.574	860.501	878.428	896.355	914.282	932.209
17	752.938	771.762	790.585	809.408	828.232	847.055	865.879	884.702	903.526	922.349	941.173	959.996	978.820
18	790.585	810.350	830.114	849.879	869.644	889.408	909.173	928.937	948.702	968.467	988.231	1.007.996	1.027.761
19	830.114	850.867	871.620	892.373	913.126	933.879	954.631	975.384	996.137	1.016.890	1.037.643	1.058.396	1.079.149
20	871.620	893.410	915.201	936.991	958.782	980.572	1.002.363	1.024.153	1.045.944	1.067.734	1.089.525	1.111.315	1.133.106
21	915.201	938.081	960.961	983.841	1.006.721	1.029.601	1.052.481	1.075.361	1.098.241	1.121.121	1.144.001	1.166.881	1.189.761
22	960.961	984.985	1.009.009	1.033.033	1.057.057	1.081.081	1.105.105	1.129.129	1.153.153	1.177.177	1.201.201	1.225.225	1.249.249
23	1.009.009	1.034.234	1.059.460	1.084.685	1.109.910	1.135.135	1.160.360	1.185.586	1.210.811	1.236.036	1.261.261	1.286.487	1.311.712
24	1.059.460	1.085.946	1.112.433	1.138.919	1.165.406	1.191.892	1.218.378	1.244.865	1.271.351	1.297.838	1.324.324	1.350.811	1.377.297
25	1.112.433	1.140.243	1.168.054	1.195.865	1.223.676	1.251.487	1.279.297	1.307.108	1.334.919	1.362.730	1.390.541	1.418.351	1.446.162
26	1.168.054	1.197.256	1.226.457	1.255.658	1.284.860	1.314.061	1.343.262	1.372.464	1.401.665	1.430.866	1.460.068	1.489.269	1.518.470
27	1.226.457	1.257.118	1.287.780	1.318.441	1.349.103	1.379.764	1.410.425	1.441.087	1.471.748	1.502.410	1.533.071	1.563.733	1.594.394
28	1.287.780	1.319.974	1.352.169	1.384.363	1.416.558	1.448.752	1.480.947	1.513.141	1.545.336	1.577.530	1.609.725	1.641.919	1.674.114
29	1.352.169	1.385.973	1.419.777	1.453.581	1.487.386	1.521.190	1.554.994	1.588.798	1.622.602	1.656.407	1.690.211	1.724.015	1.757.819