

**Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar
og
Félag lífeindafræðinga
hins vegar**

gera með sér svofellt

SAMKOMULAG

um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila.

**1. gr.
Gildistími**

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. apríl 2019 til 31. mars 2023 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felst og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

**2. gr.
Launahækkunir**

| | |
|-----------------|--------------------------|
| 1. apríl 2019: | Laun hækka um 17.000 kr. |
| 1. apríl 2020: | Laun hækka um 18.000 kr. |
| 1. janúar 2021: | Laun hækka um 15.750 kr. |
| 1. janúar 2022: | Laun hækka um 17.250 kr. |

Sjá meðfylgjandi launatöflur í fylgiskjali 3.

**3. gr.
Önnur laun er starfinu fylgja**

Ný grein bætist við kafla 1 sem hljóðar svo:

- 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 yfirvinnukaups skv. grein 1.5.

4. gr. Viðbótarlaun

Grein 1.3. breytist og verður sem hér segir:

- 1.3 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.

5. gr. Persónuuppbót

Grein 1.7 verður svo hljóðandi:

1.7 Persónuuppbót í desember

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

| | |
|--------------|------------|
| Á árinu 2019 | 92.000 kr. |
| Á árinu 2020 | 94.000 kr. |
| Á árinu 2021 | 96.000 kr. |
| Á árinu 2022 | 98.000 kr. |

1.7.2

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. 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.

6. gr. Yfirvinna

Grein 1.5.1 um yfirvinnu breytist þann 1. júní 2020 og verður svo hljóðandi:

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Yfirvinna 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.

7. gr.

Vinnutími

Grein 2.1.1 verður svo hljóðandi:

2.1.1 Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið.

Sjá fylgiskjal 1 vegna breytts fyrirkomulags vinnutíma í dagvinnu og fylgiskjal 2 vegna breytts fyrirkomulags í vaktavinnu.

8. gr.

Orlof

4. kafli breytist frá 1. maí 2020 og verður svohljóðandi:

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar (240 stundir) 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 2019 50.000 kr.

Á árinu 2020 51.000 kr.

Á árinu 2021 52.000 kr.

Á árinu 2022 53.000 kr.

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

4.3 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 geymt 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

4.7.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.8 Orlofssjóður

4.8.1 Ríkissjóður greiðir sérstakt gjald í Orlofssjóð BHM. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna BHM í þjónustu ríkisins. Gjaldið skal greiða mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

9. gr.

Aðbúnaður og hollustuhættir

Nýjar greinar bætast við kafla 6 sem hljóða svo:

6.2.3 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.

- 6.2.4 Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn deila saman vinnurými skal vinnuveitandi setja umgengnis- og hátternisreglur í samráði við starfsmenn.
- 6.7 Vinnuveitandi skal meta þörf starfsmanna fyrir faglegan stuðning með það að markmiði að auka hæfni starfsmanna, efla faglega þekkingu þeirra og vinnubrögð og þar með stuðla að bættri þjónustu.

10. gr. Styrktarsjóður

14. kafli um fjölskyldu- og styrktarsjóð breytist frá 1. janúar 2020 og verði svo hljóðandi:

14.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

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

11.gr. Lífeyrissjóður

15. kafli hljóði svo:

15 Lífeyrissjóður og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar

15.1 Aðild að lífeyrissjóði

- 15.1.1 Starfsmenn sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins (LSR), ýmist A- eða B-deild eftir því sem lög og samþykktir sjóðsins segja til um.

15.2 Iðgjaldagreiðslur

- 15.2.1 Sé starfsmaður í A-deild LSR skal iðgjald hans vera 4% og mótframlag launagreiðanda 11,5%, hvoru tveggja af heildarlaunum.
- 15.2.2 Sé starfsmaður í B-deild LSR skal um iðgjald starfsmanns, mótframlag launagreiðanda og annað fara eftir þeim lögum og samþykktum sem um sjóðinn gilda.

15.3 Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

- 15.3.1 Nýti starfsmaður lögbundinn rétt sinn til séreignarsparnaðar, greiðir vinnuveitandi mótframlag til jafns á móti séreignarlífeyrissparnaði starfsmanns, allt að 2%.

12. gr.
Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur

Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra 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 fylgiskjölum. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16.00 þann 22. júní 2020 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík, 5. júní 2020

f.h. fjármála- og efnahagsráðherra
með fyrirvara um samþykki

Pétur Jónasson (sign.)

Sara Lind Guðbergsdóttir (sign.)

f.h. Félags lífeindafræðinga
með fyrirvara um samþykki

Alda Margrét Hauksdóttir (sign.)

Kristín Einarsdóttir (sign.)

Freyja Valsdóttir (sign.)

Heiða Sigurðardóttir (sign.)

skv. umb. Inga Stella Pétursdóttir (sign.)

**Bókanir með samkomulagi
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs
og
Félags lífeindafræðinga
5. júní 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 samfelld hjá sömu stofnun.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætunleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögumtætu 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. Evrópuþingurinn 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, framkvæmd talningar veikindadaga samræmd og metið hvort kaflinn taki til réttar til launa vegna veikinda nákominna í stað barna yngri en 13 ára.

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 hljóttast skiptist á milli opinberra vinnuveitenda 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 ásáttir 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 náninni 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. Samningsaðilar eru ásáttir um að kjara- og mannauðssýsla ríkisins muni hefja vinnuna þann 9. september 2021 og gert er ráð fyrir að niðurstöður matsins liggi fyrir í apríl 2022.

Þegar niðurstaða matsins liggur fyrir munu samningsaðilar meta næstu skref, til dæmis hvort tilefni sé til að fara í stefnumótun um fræðslumál aðila.

Bókun 4

Í þeim tilgangi að draga úr mönnunar- og nýliðunarvanda stofnana og gera laun háskólamanna samkeppnishæfari eru aðilar ásáttir um að lægstu mánaðarlaun félagsmanna aðildarfélag BHM skv. gr. 1.1.1 verði ekki undir 449.000 kr. frá 1. desember 2019.

Þeim starfsmönnum sem fá greidd mánaðarlaun undir þeirri fjárhæð skal raðað í sérstakan launaflokk (launatölu) utan eiginlegrar launatöflu, sem er 449.000 kr. og breytist með eftirfarandi hætti; frá 1. apríl 2020 í 467.000 kr., frá 1. janúar 2021 í 482.750 og 1. janúar 2022 í 500.000 kr. Sama gildir um þá starfsmenn sem ráðnir verða eftir 1. janúar 2020.

Þessi aðgerð skal ganga framár ákvæðum stofnanasamninga um lægri launasetningu, en einungis gilda þar til launasetning skv. stofnanasamningi verður hærri fyrir viðkomandi starfsmann en nemur þessari upphæð. Launasetning skv. ofangreindu hefur ekki áhrif á röðun annarra starfsmanna. Þessi bókun tekur ekki til þeirra sem starfa að rannsóknum og starf þeirra er fyrst og fremst metið sem nám til háskólagráðu.

Bókun 5

Á samningstímanum lengist launatafla skv. gr. 1.1.1 í nokkrum skrefum um samtals fimm launaflokka. Sú framkvæmd hefur ekki áhrif á núgildandi forsendur launaröðunar samkvæmt gildandi stofnanasamningum og leiðir ekki til kostnaðarauka. Mælt er til að stofnanir noti aukið rými í launatöflu til þessa að endurhugsa hvort launasetning í launatöflu samræmist inntaki starfsins samhliða endurskoðun á stofnanasamningi. Sérstaklega skal skoða hvort heppilegra sé að greiða mánaðarlaun auk fastrar greiðslu fyrir önnur laun í stað tímamældrar yfirvinnu, skv. gr. 1.1.3. Þá skulu stofnanir einnig taka til skoðunar hvort unnt sé að útfæra núverandi bakvaktafyrirkomulag með sambærilegum hætti.

Bókun 6

Stefnt er að upptöku launaþróunartryggingar milli opinbera og almenna vinnumarkaðarins með aðild BHM. Launaþróunartryggingu er ætlað að tryggja að launaþróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almennum vinnumarkaði og er þannig ætlað að tryggja að opinberir starfsmenn haldi í við almenna launaþróun á samningstímabilinu.

Bókun 7

Aðilar eru sammála um að grein um veikindi barna, yngri en 13 ára, eigi einnig við um börn undir 16 ára aldri þegar upp koma alvarleg tilvik sem leiða til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag.

Bókun 8

Aðilar eru sammála um að breytingar á orlofskafla kjarasamnings séu gerðar til þess m.a. að skerpa á rétti starfsfólks til orlofs og skyldu stjórnenda til að tryggja þann rétt. Stjórnendur eiga að gera starfsfólki sínu kleift að taka orlof á sumarorlofstíma og þeim ber skylda til þess að fylgja því eftir og skapa rými til orlofstökunnar. Sé hluti orlofs tekinn utan sumarorlofstímabils að beiðni yfirmanns lengist hann um 25% skv. gr. 4.5.2, líkt og áður hefur verið.

Aðilar eru sammála um að skriflega beiðni skv. gr. 4.5.2 í kjarasamningi aðila sé hægt að útfæra með stafrænum lausnum.

Aðilar eru einhuga um að fram fari sameiginleg og regluleg fræðsla til stjórnenda og starfsmanna um tímaskráningarkerfi. Fræðslan hefur það meginmarkmið að stjórnendur og starfsmenn fái betri sýn yfir stöðu orlofs.

Bókun 9

Tiltekin störf hjá félagsmönnum geta verið unnin á fleiri en einni skipulagseiningu eða stofnun. Til að mynda ef gerð er forkrafa um að kennarar í heilbrigðisgreinum séu jafnframt starfandi í greininni. Í tengslum við framkvæmd á greiðslum fyrir yfirvinnu í þessum störfum beina samningsaðilar þeim tilmælum til viðkomandi skipulagseininga eða stofnana að í ákveðnum tilvikum væri eðlilegast að horfa til heildarstarfshlutfalls viðkomandi félagsmanna, enda sé um störf á sambærilegu starfssviði að ræða.

Bókun 10

Vinnufyrirkomulag lífeindafræðinga á heilbrigðisstofnunum er að mörgu leyti frábrugðið vinnufyrirkomulagi annarra heilbrigðisstétta þar sem bakvaktir þeirra eru að hluta til með skipulagðri viðveru. Fyrirkomulagi þessu finnst ekki staður í kjarasamningi lífeindafræðinga. Framundan er umbótaverkefni hjá heilbrigðisstofnunum þar sem lagt er upp með það markmið að ná fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og stofnana með sem bestri nýtingu vinnutíma. Markmið breytinganna er jafnframt að bæta vinnustaðamenningu og samræma fjölskyldu og atvinnulíf. Eðli umbótaverkefnisins er með þeim hætti að þær geta falið í sér breytingar á vinnufyrirkomulagi. Fyrirhugað er að breytingar þessar verði innleiddar á heilbrigðisstofnunum þann 1. maí 2021. Í ljósi þessa er lagt til að sé starfsmaður á bakvakt kallaður út til starfa er heimilt að semja um greiðslu fyrir þá vinnu í samræmi við ákvæði 2.5.7 þar til að nýtt samkomulag um útfærslu vinnutíma tekur gildi.

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 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 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 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 Kjara- og mannauðssýslu ríkisins (KMR), Félagi forstöðumanna ríkisstofnana, 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 stofnanir. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. maí 2020.

Stofnanir 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 hverri stofnun/skipulagseiningu fyrir sig, milli starfsfólks og stjórnenda. Forstöðumaður skal eiga frumkvæði að því að hefja undirbúning breytinganna eigi síðar en 1. júní 2020. 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. 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 stofnun og hins vegar skal fá staðfestingu hlutaðeigandi ráðuneytis eða eftir atvikum stjórnar stofnunar. KMR og heildarsamtök/stéttarfélag skulu fá afrit af samkomulaginu.

Náist ekki samkomulag um breytt skipulag vinnutíma styttest vinnutími starfsfólks sem nemur 13 mínútum á dag og hlé samkvæmt grein 3.1 í kjarasamningi gilda með sama hætti og áður. Tilkynning um árangurslaust samtal skal send til 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 innleiðingarhópin 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 óbreyttu¹ ekki að leiða til breytinga á launum starfsfólks eða launakostnaði stofnana. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi stofnunar 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 stofnana ríkisins.

¹ Í því felst að stytting vinnutíma á ekki að leiða til lækkunar á launum starfsfólks.

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

Fylgiskjal 2

Samkomulag um útfærslu vinnutíma vaktavinnufólks

Inngangur

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

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

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

Helstu breytingarnar eru að vinnuvikan styttest úr 40 í 36 virkar stundir og launamyndun vaktavinnufólks tekur mið af fleiri þáttum en áður. Í nýju launamyndunarkerfi fjölga vaktalagsflokkum 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 sammingsaðila fjalla um málið og finna lausn til að hópar starfsmanna njóti ekki lakari kjara eftir breytingu.

Innleiðing og eftirfylgni

Á gildistíma kjarasammingsins starfar stýrihópur sammingsaðila. 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 álitæfni 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 sammingsaðila 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 almannajónustu 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 gamlársdag og kl. 00:00 – 08:00 á jóladag og nýársdag er 120,00% álag.

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

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

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

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

2.5.2 Starfsmaður á rétt á 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.

2.5.2 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 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.

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

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

2.6.1 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 sérstökum frídögum og stórhátíðardögum.

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

Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum. Í þeim tilvikum þar sem stofnun er lokað á sérstökum frídegum 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 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gildi miðað við upphaf veikinda hans.

12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda og breytingargjalda skv. gr. 2.6.2 sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

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

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

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

~~Greitt verði skv. 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 kynnir niðurstöðuna fyrir innleiðingarhópi. Innleiðingarhópar samningsaðila eru til stuðnings við innleiðingu.

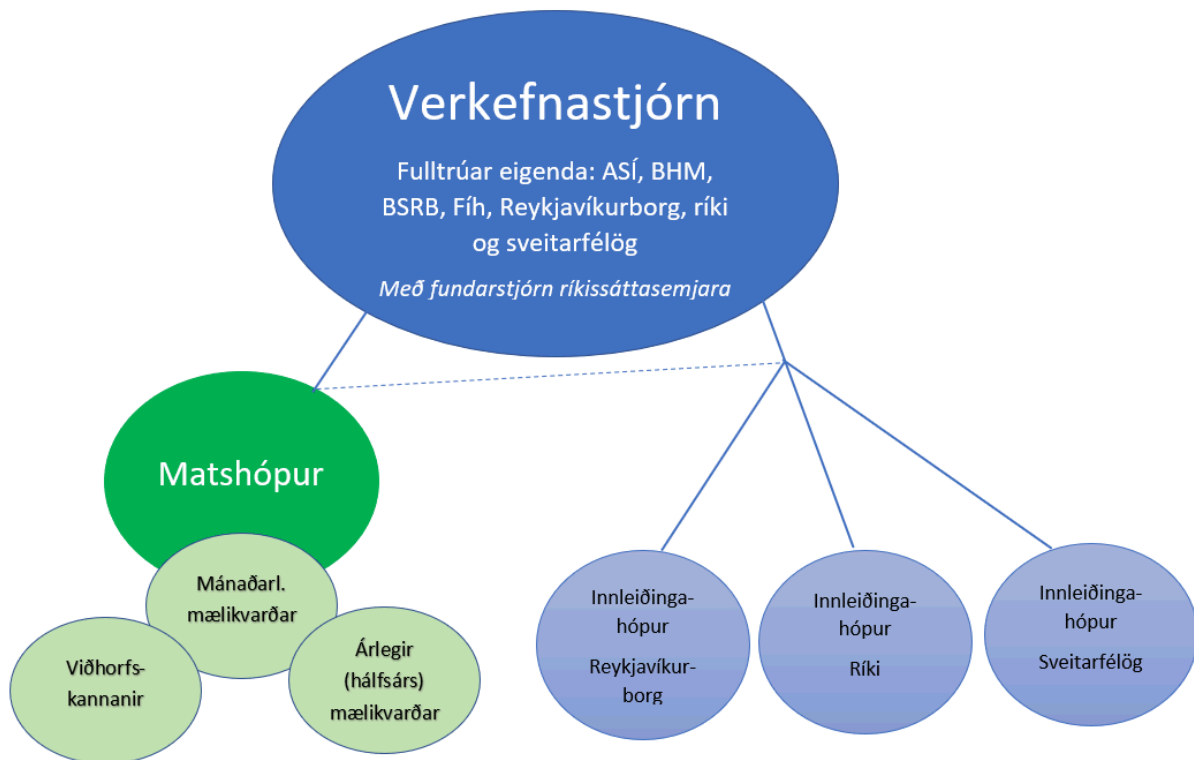
Stýrihópur ber ábyrgð á innleiðingu og eftirfylgni með verkefnum í fylgiskjali 2. Hlutverk hópsins er að meta árangur verkefnisins heildstætt, hvort sett markmið náist og forsendur standist. Gefi niðurstöður ábendinga innleiðingahópa og mælinga tilefni til, bregst stýrihópur við. Stýrihópurinn skal:

- Taka til umfjöllunar mál er varða stefnumarkandi túlkanir og álitaefni er snerta framkvæmd og þróun kerfisbreytingarinnar
- Gefa út tilmæli um úrbætur til að tryggja virkni kerfisins
- Skera úr ágreiningi um framkvæmd kerfisins með aðkomu hlutaðeigandi [ráðuneytis/sveitastjórnar/sviðs] eins og við á
- Nái mánaðarlegir lykilmælikvarðar viðvörunarstigi 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 hópin 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 innleiðingaráhópa svo fljótt sem verða má eftir að niðurstöður atkvæðagreiðslna um kjarasamninga liggja fyrir.



Innleiðingaráhópar 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 stéttarfélaganna.

Innleiðingaráhóparnir halda utan um ábendingar og úrlausnarefni um framgang breytinga og koma þeim á framfæri við stýrihóp. Innleiðingaráhópar geta kallað eftir greiningum frá matshópi. Innleiðingaráhópi 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.

Matshópi skipa fulltrúar/sérfræðingar tilnefndir af stýrihópi og starfar hópurinn í umboði hans. Matshópi aflar nauðsynlegra gagna til að meta framvindu verkefnisins. Samningsaðilar skuldbinda sig til að afla nauðsynlegra gagna sem þörf er á svo matshópi geti sinnt sínu hlutverki. Hann heldur utan um, greinir og dregur saman niðurstöður mælinga á lykilmælikvörðum, úttektum og spurningakönnunum og skilar reglulegum skýrslum til

stýrihóps. Mælingar eru mánaðarlegar eða reglubundnar á 3-12 mánaða fresti, sbr. viðauka II. Matshópur hefur heimild til að kalla til utanaðkomandi aðstoð.

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

Viðauki II – Markmið og mælikvarðar

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

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

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

Mánaðarlegir mælikvarðar

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

LYKILMÆLIKVARÐAR

Mánaðarlegir mælikvarðar sem taka mið af kerfinu í heild
Nánari greining: Stofnanir/vinnustaðir, stéttarfélag, starfshlutfallsbil, kyn og aldursbil

| Mælikvarði | Skýringar / athugasemdir | Markmið | 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 unnina vinnustunda Hlutfall vinnuskyldustunda af heildarfjölda vinnustunda Hlutfall yfirvinnustunda af heildarfjölda vinnustunda | Nánari greining á báðum þáttum: Meðaltalsstarfshlutfall og hlutfall unninnar breytilegrar yfirvinnu af heildarlaunakostnaði | Aukist Dregst saman | Stendur í stað/lækkar Stendur í stað/hækkar |

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

Úttektir og spurningakannanir / stofnun ársins

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

Fylgiskjal 3

Launatafla gildir frá 1. apríl 2019:

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 01 | 334.707 | 343.075 | 351.442 | 359.810 | 368.178 | 376.545 | 384.913 | 393.281 | 401.648 |
| 02 | 350.593 | 359.358 | 368.123 | 376.887 | 385.652 | 394.417 | 403.182 | 411.947 | 420.712 |
| 03 | 367.272 | 376.454 | 385.636 | 394.817 | 403.999 | 413.181 | 422.363 | 431.545 | 440.726 |
| 04 | 384.786 | 394.406 | 404.025 | 413.645 | 423.265 | 432.884 | 442.504 | 452.124 | 461.743 |
| 05 | 403.175 | 413.254 | 423.334 | 433.413 | 443.493 | 453.572 | 463.651 | 473.731 | 483.810 |
| 06 | 422.484 | 433.046 | 443.608 | 454.170 | 464.732 | 475.295 | 485.857 | 496.419 | 506.981 |
| 07 | 442.758 | 453.827 | 464.896 | 475.965 | 487.034 | 498.103 | 509.172 | 520.241 | 531.310 |
| 08 | 464.046 | 475.647 | 487.248 | 498.849 | 510.451 | 522.052 | 533.653 | 545.254 | 556.855 |
| 09 | 486.399 | 498.559 | 510.719 | 522.879 | 535.039 | 547.199 | 559.359 | 571.519 | 583.679 |
| 10 | 509.868 | 522.615 | 535.361 | 548.108 | 560.855 | 573.602 | 586.348 | 599.095 | 611.842 |
| 11 | 534.512 | 547.875 | 561.238 | 574.600 | 587.963 | 601.326 | 614.689 | 628.052 | 641.414 |
| 12 | 560.387 | 574.397 | 588.406 | 602.416 | 616.426 | 630.435 | 644.445 | 658.455 | 672.464 |
| 13 | 587.556 | 602.245 | 616.934 | 631.623 | 646.312 | 661.001 | 675.689 | 690.378 | 705.067 |
| 14 | 616.085 | 631.487 | 646.889 | 662.291 | 677.694 | 693.096 | 708.498 | 723.900 | 739.302 |
| 15 | 646.039 | 662.190 | 678.341 | 694.492 | 710.643 | 726.794 | 742.945 | 759.096 | 775.247 |
| 16 | 677.490 | 694.427 | 711.365 | 728.302 | 745.239 | 762.176 | 779.114 | 796.051 | 812.988 |
| 17 | 710.515 | 728.278 | 746.041 | 763.804 | 781.567 | 799.329 | 817.092 | 834.855 | 852.618 |
| 18 | 745.191 | 763.821 | 782.451 | 801.080 | 819.710 | 838.340 | 856.970 | 875.599 | 894.229 |
| 19 | 781.600 | 801.140 | 820.680 | 840.220 | 859.760 | 879.300 | 898.840 | 918.380 | 937.920 |
| 20 | 819.830 | 840.326 | 860.822 | 881.317 | 901.813 | 922.309 | 942.805 | 963.300 | 983.796 |
| 21 | 859.971 | 881.470 | 902.970 | 924.469 | 945.968 | 967.467 | 988.967 | 1.010.466 | 1.031.965 |
| 22 | 902.120 | 924.673 | 947.226 | 969.779 | 992.332 | 1.014.885 | 1.037.438 | 1.059.991 | 1.082.544 |

Launatafla tekur gildi 1. apríl 2020:

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 352.707 | 361.525 | 370.342 | 379.160 | 387.978 | 396.795 | 405.613 | 414.431 | 423.248 |
| 2 | 368.593 | 377.808 | 387.023 | 396.237 | 405.452 | 414.667 | 423.882 | 433.097 | 442.312 |
| 3 | 385.272 | 394.904 | 404.536 | 414.167 | 423.799 | 433.431 | 443.063 | 452.695 | 462.326 |
| 4 | 402.786 | 412.856 | 422.925 | 432.995 | 443.065 | 453.134 | 463.204 | 473.274 | 483.343 |
| 5 | 421.175 | 431.704 | 442.234 | 452.763 | 463.293 | 473.822 | 484.351 | 494.881 | 505.410 |
| 6 | 440.484 | 451.496 | 462.508 | 473.520 | 484.532 | 495.545 | 506.557 | 517.569 | 528.581 |
| 7 | 460.758 | 472.277 | 483.796 | 495.315 | 506.834 | 518.353 | 529.872 | 541.391 | 552.910 |
| 8 | 482.046 | 494.097 | 506.148 | 518.199 | 530.251 | 542.302 | 554.353 | 566.404 | 578.455 |
| 9 | 504.399 | 517.009 | 529.619 | 542.229 | 554.839 | 567.449 | 580.059 | 592.669 | 605.279 |
| 10 | 527.868 | 541.065 | 554.261 | 567.458 | 580.655 | 593.852 | 607.048 | 620.245 | 633.442 |
| 11 | 552.512 | 566.325 | 580.138 | 593.950 | 607.763 | 621.576 | 635.389 | 649.202 | 663.014 |
| 12 | 578.387 | 592.847 | 607.306 | 621.766 | 636.226 | 650.685 | 665.145 | 679.605 | 694.064 |
| 13 | 605.556 | 620.695 | 635.834 | 650.973 | 666.112 | 681.251 | 696.389 | 711.528 | 726.667 |
| 14 | 634.085 | 649.937 | 665.789 | 681.641 | 697.494 | 713.346 | 729.198 | 745.050 | 760.902 |
| 15 | 664.039 | 680.640 | 697.241 | 713.842 | 730.443 | 747.044 | 763.645 | 780.246 | 796.847 |
| 16 | 697.241 | 714.672 | 732.103 | 749.534 | 766.965 | 784.396 | 801.827 | 819.258 | 836.689 |
| 17 | 732.103 | 750.406 | 768.708 | 787.011 | 805.313 | 823.616 | 841.918 | 860.221 | 878.524 |
| 18 | 768.708 | 787.926 | 807.144 | 826.361 | 845.579 | 864.797 | 884.014 | 903.232 | 922.450 |
| 19 | 807.144 | 827.322 | 847.501 | 867.679 | 887.858 | 908.036 | 928.215 | 948.394 | 968.572 |
| 20 | 847.501 | 868.688 | 889.876 | 911.063 | 932.251 | 953.438 | 974.626 | 995.813 | 1.017.001 |
| 21 | 889.876 | 912.123 | 934.370 | 956.616 | 978.863 | 1.001.110 | 1.023.357 | 1.045.604 | 1.067.851 |
| 22 | 934.370 | 957.729 | 981.088 | 1.004.447 | 1.027.807 | 1.051.166 | 1.074.525 | 1.097.884 | 1.121.243 |
| 23 | 981.089 | 1.005.615 | 1.030.142 | 1.054.669 | 1.079.197 | 1.103.724 | 1.128.251 | 1.152.778 | 1.177.305 |
| 24 | 1.030.143 | 1.055.896 | 1.081.650 | 1.107.403 | 1.133.157 | 1.158.911 | 1.184.664 | 1.210.417 | 1.236.170 |
| 25 | 1.081.650 | 1.108.691 | 1.135.732 | 1.162.773 | 1.189.815 | 1.216.856 | 1.243.897 | 1.270.938 | 1.297.979 |

Launatafla tekur gildi 1. janúar 2021:

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 368.457 | 377.668 | 386.880 | 396.091 | 405.303 | 414.514 | 423.726 | 432.937 | 442.148 |
| 2 | 384.343 | 393.952 | 403.560 | 413.169 | 422.777 | 432.386 | 441.994 | 451.603 | 461.212 |
| 3 | 401.022 | 411.048 | 421.073 | 431.099 | 441.124 | 451.150 | 461.175 | 471.201 | 481.226 |
| 4 | 418.536 | 428.999 | 439.463 | 449.926 | 460.390 | 470.853 | 481.316 | 491.780 | 502.243 |
| 5 | 436.925 | 447.848 | 458.771 | 469.694 | 480.618 | 491.541 | 502.464 | 513.387 | 524.310 |
| 6 | 456.234 | 467.640 | 479.046 | 490.452 | 501.857 | 513.263 | 524.669 | 536.075 | 547.481 |
| 7 | 476.508 | 488.421 | 500.333 | 512.246 | 524.159 | 536.072 | 547.984 | 559.897 | 571.810 |
| 8 | 497.796 | 510.241 | 522.686 | 535.131 | 547.576 | 560.021 | 572.465 | 584.910 | 597.355 |
| 9 | 520.149 | 533.153 | 546.156 | 559.160 | 572.164 | 585.168 | 598.171 | 611.175 | 624.179 |
| 10 | 543.618 | 557.208 | 570.799 | 584.389 | 597.980 | 611.570 | 625.161 | 638.751 | 652.342 |
| 11 | 568.262 | 582.469 | 596.675 | 610.882 | 625.088 | 639.295 | 653.501 | 667.708 | 681.914 |
| 12 | 594.137 | 608.990 | 623.844 | 638.697 | 653.551 | 668.404 | 683.258 | 698.111 | 712.964 |
| 13 | 621.306 | 636.839 | 652.371 | 667.904 | 683.437 | 698.969 | 714.502 | 730.035 | 745.567 |
| 14 | 652.371 | 668.681 | 684.990 | 701.299 | 717.608 | 733.918 | 750.227 | 766.536 | 782.846 |
| 15 | 684.990 | 702.115 | 719.239 | 736.364 | 753.489 | 770.614 | 787.738 | 804.863 | 821.988 |
| 16 | 719.239 | 737.220 | 755.201 | 773.182 | 791.163 | 809.144 | 827.125 | 845.106 | 863.087 |
| 17 | 755.201 | 774.081 | 792.961 | 811.841 | 830.721 | 849.601 | 868.482 | 887.362 | 906.242 |
| 18 | 792.961 | 812.785 | 832.609 | 852.433 | 872.258 | 892.082 | 911.906 | 931.730 | 951.554 |
| 19 | 832.609 | 853.425 | 874.240 | 895.055 | 915.870 | 936.686 | 957.501 | 978.316 | 999.131 |
| 20 | 874.240 | 896.096 | 917.952 | 939.808 | 961.664 | 983.520 | 1.005.376 | 1.027.232 | 1.049.088 |
| 21 | 917.952 | 940.901 | 963.850 | 986.798 | 1.009.747 | 1.032.696 | 1.055.645 | 1.078.594 | 1.101.542 |
| 22 | 963.850 | 987.946 | 1.012.042 | 1.036.138 | 1.060.234 | 1.084.331 | 1.108.427 | 1.132.523 | 1.156.619 |
| 23 | 1.012.043 | 1.037.343 | 1.062.644 | 1.087.945 | 1.113.246 | 1.138.548 | 1.163.848 | 1.189.149 | 1.214.450 |
| 24 | 1.062.645 | 1.089.210 | 1.115.776 | 1.142.342 | 1.168.908 | 1.195.475 | 1.222.041 | 1.248.607 | 1.275.172 |
| 25 | 1.115.777 | 1.143.671 | 1.171.565 | 1.199.459 | 1.227.353 | 1.255.249 | 1.283.143 | 1.311.037 | 1.338.931 |
| 26 | 1.171.566 | 1.200.855 | 1.230.143 | 1.259.432 | 1.288.721 | 1.318.011 | 1.347.300 | 1.376.589 | 1.405.878 |

Launatafla tekur gildi 1. janúar 2022:

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 385.707 | 395.350 | 404.992 | 414.635 | 424.278 | 433.920 | 443.563 | 453.206 | 462.848 |
| 2 | 401.593 | 411.633 | 421.673 | 431.712 | 441.752 | 451.792 | 461.832 | 471.872 | 481.912 |
| 3 | 418.272 | 428.729 | 439.186 | 449.642 | 460.099 | 470.556 | 481.013 | 491.470 | 501.926 |
| 4 | 435.786 | 446.681 | 457.575 | 468.470 | 479.365 | 490.259 | 501.154 | 512.049 | 522.943 |
| 5 | 454.175 | 465.529 | 476.884 | 488.238 | 499.593 | 510.947 | 522.301 | 533.656 | 545.010 |
| 6 | 473.484 | 485.321 | 497.158 | 508.995 | 520.832 | 532.670 | 544.507 | 556.344 | 568.181 |
| 7 | 493.758 | 506.102 | 518.446 | 530.790 | 543.134 | 555.478 | 567.822 | 580.166 | 592.510 |
| 8 | 515.046 | 527.922 | 540.798 | 553.674 | 566.551 | 579.427 | 592.303 | 605.179 | 618.055 |
| 9 | 537.399 | 550.834 | 564.269 | 577.704 | 591.139 | 604.574 | 618.009 | 631.444 | 644.879 |
| 10 | 560.868 | 574.890 | 588.911 | 602.933 | 616.955 | 630.977 | 644.998 | 659.020 | 673.042 |
| 11 | 585.512 | 600.150 | 614.788 | 629.425 | 644.063 | 658.701 | 673.339 | 687.977 | 702.614 |
| 12 | 611.387 | 626.672 | 641.956 | 657.241 | 672.526 | 687.810 | 703.095 | 718.380 | 733.664 |
| 13 | 641.956 | 658.005 | 674.054 | 690.103 | 706.152 | 722.201 | 738.250 | 754.299 | 770.348 |
| 14 | 674.054 | 690.906 | 707.757 | 724.608 | 741.460 | 758.311 | 775.162 | 792.014 | 808.865 |
| 15 | 707.757 | 725.451 | 743.145 | 760.839 | 778.533 | 796.226 | 813.920 | 831.614 | 849.308 |
| 16 | 743.145 | 761.723 | 780.302 | 798.881 | 817.459 | 836.038 | 854.616 | 873.195 | 891.774 |
| 17 | 780.302 | 799.810 | 819.317 | 838.825 | 858.332 | 877.840 | 897.347 | 916.855 | 936.362 |
| 18 | 819.317 | 839.800 | 860.283 | 880.766 | 901.249 | 921.732 | 942.215 | 962.698 | 983.180 |
| 19 | 860.283 | 881.790 | 903.297 | 924.804 | 946.311 | 967.818 | 989.325 | 1.010.832 | 1.032.339 |
| 20 | 903.297 | 925.879 | 948.462 | 971.044 | 993.627 | 1.016.209 | 1.038.792 | 1.061.374 | 1.083.956 |
| 21 | 948.462 | 972.173 | 995.885 | 1.019.597 | 1.043.308 | 1.067.020 | 1.090.731 | 1.114.443 | 1.138.154 |
| 22 | 995.885 | 1.020.782 | 1.045.679 | 1.070.576 | 1.095.473 | 1.120.371 | 1.145.268 | 1.170.165 | 1.195.062 |
| 23 | 1.045.679 | 1.071.821 | 1.097.963 | 1.124.105 | 1.150.247 | 1.176.390 | 1.202.531 | 1.228.673 | 1.254.815 |
| 24 | 1.097.963 | 1.125.412 | 1.152.861 | 1.180.310 | 1.207.759 | 1.235.209 | 1.262.658 | 1.290.107 | 1.317.556 |
| 25 | 1.152.861 | 1.181.683 | 1.210.504 | 1.239.326 | 1.268.147 | 1.296.969 | 1.325.791 | 1.354.612 | 1.383.434 |
| 26 | 1.210.504 | 1.240.767 | 1.271.029 | 1.301.292 | 1.331.554 | 1.361.818 | 1.392.080 | 1.422.343 | 1.452.605 |
| 27 | 1.271.030 | 1.302.805 | 1.334.581 | 1.366.356 | 1.398.132 | 1.429.909 | 1.461.684 | 1.493.460 | 1.525.236 |