

# KJARASAMNINGUR

Lyfjafræðingafélags Íslands

og

fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

RITSTÝRÐUR KJARASAMNINGSTEXTI

sem í heild gildir frá 1. maí 2015

tekinn saman af

Lyfjafræðingafélagi Íslands

og

Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, fjármála- og efnahagsráðuneytinu

Kjarasamningstexti þessi er unninn í samvinnu Kjara- og mannauðssýslu fjármála- og efnahagsráðuneytisins og Lyfjafræðingafélagi Íslands og byggir á heildartexta kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Lyfjafræðingafélags Íslands dags. 7. maí 2004, með eftirfarandi breytingum:

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 29. mars 2005. Gildistími 1. mars 2005 – 30. apríl 2008.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 28. júní 2008. Gildistími 1. júní 2008 – 31. mars 2009.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags. 28. júní 2011. Gildistími 1. maí 2011 – 31. mars 2014.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 8. apríl 2014. Gildistími 1. mars 2014 – 30. apríl 2015.

Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila dags 16. nóv. 2015. Gildistími 1. maí 2015 – 31. mars 2019.

Frumeintök ofangreindra samkomulaga halda gildi sínu.

<b>Efnisyfirlit</b>		<b>Bls.</b>
<b>1</b>	<b>Kaup</b> .....	<b>1</b>
1.1	Mánaðarlaun	
1.2	Röðun starfa og mat álags	
1.3	Sérstök tímabundin umbun	
1.4	Dagvinnutímakaup	
1.5	Tímakaup í yfirvinnu	
1.6	Álagsgreiðslur – vaktaálag	
1.7	Persónuuppbót (desemberuppbót)	
<b>2</b>	<b>Vinnutími</b> .....	<b>3</b>
2.1	Almennt	
2.2	Dagvinna	
2.3	Yfirvinna	
2.4	Hvíldartími	
2.5	Bakvaktir	
2.6	Vaktavinna	
<b>3</b>	<b>Matar- og kaffitímar, fæði og mótuneyti</b> .....	<b>10</b>
3.1	Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili	
3.2	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	
3.3	Vinna í matar- og kaffitímum	
3.4	Fæði og mótuneyti	
<b>4</b>	<b>Orlof</b> .....	<b>12</b>
4.1	Lengd orlofs	
4.2	Orlofsfé og orlofsuppbót	
4.3	Orlofsárið	
4.4	Sumarorlofstímabil	
4.5	Ákvörðun orlofs	
4.6	Veikindi í orlofi	
4.7	Frestun orlofs	
4.8	Áunninn orlofsréttur	
4.9	Orlofssjóður	
4.10	Vetrarorlof	
<b>5</b>	<b>Ferðir og gisting</b> .....	<b>14</b>
5.1	Ferðakostnaður samkvæmt reikningi	
5.2	Dagpeningar innanlands	
5.3	Greiðsluháttur	
5.4	Vinnusókn og ferðir	
5.5	Ferðatími erlendis	
5.6	Dagpeningar á ferðum erlendis	
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	
5.8	Ferðakostnaðarnefnd	
<b>6</b>	<b>Aðbúnaður og hollustuhættir</b> .....	<b>16</b>
6.1	Réttur starfsmanna	
6.2	Um vinnustaði	

6.3	Lyf og sjúkragögn	
6.4	Öryggiseftirlit	
6.5	Slysaþætta	
6.6	Læknisskoðun	
<b>7</b>	<b>Tryggingar</b> .....	<b>17</b>
7.1	Slysatryggingar	
7.2	Farangurstrygging	
7.3	Persónulegir munir	
<b>8</b>	<b>Vinnuföt</b> .....	<b>19</b>
8.1	Einkennis- og hlífðarföt	
<b>9</b>	<b>Afleysingar</b> .....	<b>20</b>
9.1	Staðgenglar	
9.2	Launað staðgengilsstarf	
9.3	Aðrir staðgenglar	
<b>10</b>	<b>Endurmenntun, eftirmenntun</b> .....	<b>21</b>
10.1	Endurmenntun, framhaldsnám	
10.2	Launalaust leyfi	
10.3	Starfsmenntunarsjóður	
<b>11</b>	<b>Stofnanapáttur og samstarfsnefndir</b> .....	<b>22</b>
11.1	Skilgreining	
11.2	Markmið	
11.3	Gerð stofnanasamnings	
11.4	Skipan og hlutverk samstarfsnefnda	
11.5	Starfshættir samstarfsnefnda	
<b>12</b>	<b>Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa</b> .....	<b>25</b>
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa	
12.3	Starfshæfnisvottorð	
12.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa	
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns	
12.6	Skráning veikindadaga	
12.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi	
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára	
12.9	Styrktar- og sjúkrasjóður	
12.10	Starfsendurhæfingarsjóður	
<b>13</b>	<b>Tilhögun fæðingarorlofs</b> .....	<b>29</b>
13.1	Gildissvið	
13.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi	
<b>14</b>	<b>Lífeyrisgreiðslur og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar</b> .....	<b>30</b>
14.1	Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar	

<b>15</b>	<b>Launaseðill og félagsgjöld</b> .....	<b>31</b>
15.1	Launaseðill	
15.2	Félagsgjöld	
<b>16</b>	<b>Uppsagnarfrestur eftir 10 ára samfelld starf</b> .....	<b>32</b>
16.1	Uppsagnarfrestur eftir 10 ára samfelld starf	
<b>17</b>	<b>Gildistími</b> .....	<b>33</b>
17.1	Gildistími	
17.2	Samningsforsendur	
17.3	Atkvæðagreiðsla	
<b>Bókanir 2015</b> .....		<b>34</b>
<b>Bókun frá 2011</b> .....		<b>36</b>
<b>Fylgiskjal I, launatöflur</b> .....		<b>37</b>

*Skáletraður texti og afmarkaður með ramma er hafður til skýringar.*



# 1. Kaup

---

## 1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd samkvæmt meðfylgjandi launatöflum í fylgiskjali I.

1. maí 2015: Laun hækka um 7,7%.

1. júní 2016: Ný launatafla. Við innröðun skal hverjum starfsmanni tryggð 5,5% hækkun, sbr. bókun 2.

1. júní 2017: Laun hækka um 3%.

1. júní 2018: Laun hækka um 3%.

1. febrúar 2019: Sérstök eingreiðsla 70.000 kr. greiðist hverjum starfsmanni miðað við fullt starf og sem er við störf í desember 2018 og er enn í starfi í janúar 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall í desember

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

## 1.2 Röðun starfa og mat álags

1.2.1 Við ákvörðun um röðun starfa í launaflokka skal fara eftir gr. 11.3.2.1.

1.2.2 Meta skal persónu- og tímabundna þætti, sbr. gr. 11.3.2.2 og 11.3.2.3, sem álagsþrep.

## 1.3 Sérstök tímabundin umbun

1.3.1 Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. grein 1.1.1 sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en 30.000 kr. á mánuði. Það hámark tekur ekki breytingum á samningstímanum. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

## 1.4 Dagvinnutímakaup

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

1.4.2 Heimilt er að greiða tímavinnukaup í eftirfarandi tilvikum:

1. Starfsmönnum sem ráðnir eru til skamms tíma vegna sérstakra árvissra álagstíma ýmissa stofnana þó ekki lengur en 2 mánuði.
2. Starfsmönnum sem ráðnir eru til að vinna að sérhæfðum, afmörkuðum verkefnum.
3. Starfsmönnum sem starfa óreglubundið í lengri eða skemmri tíma þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum.
4. Lífeyrisþegum sem vinna hluta úr starfi.

5. Við ákvörðun launa námsmanna í námshléum skal haft samráð við stéttarfélagið.

## 1.5 Tímakaup í yfirvinnu

- 1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum starfsmanns.
- 1.5.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum starfsmanns.
- 1.5.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.
- 1.5.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta þóknun fyrir yfirvinnu.

## 1.6 Álagsgreiðslur, vaktaálag

- 1.6.1 Vaktaálag fyrir hverja klukkustund skal vera eftirtalið hlutfall af dagvinnukaupi, sbr. 1.4.1:
- |        |                   |                                       |
|--------|-------------------|---------------------------------------|
| 33,33% | kl. 17:00 - 24:00 | mánudaga-föstudaga                    |
| 45%    | kl. 00:00 - 08:00 | mánudaga-föstudaga                    |
| 45%    | kl. 00:00 - 24:00 | laugard., sunnud. og sérstaka frídaga |
| 90%    | kl. 00:00 - 24:00 | stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.        |
- Brot úr klukkustund greiðist hlutfallslega.
- 1.6.2 Tímakaup á bakvakt (gæsluvakt) er vaktaálag skv. 1.6.1.
- 1.6.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið. Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi skv. 1.6.1.
- 1.6.4 Greiðsla fyrir eyður og bakvakt á dagvinnutímabili skv. 2.2.1 er 33,33% vaktaálag.

## 1.7 Persónuuppbót (desemberuppbót)

- 1.7.1 Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:
- Á árinu 2015 78.000 kr.
  - Á árinu 2016 82.000 kr.
  - Á árinu 2017 86.000 kr.
  - Á árinu 2018 89.000 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. Desemberuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á desemberuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.
- 1.7.3 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 desemberuppbót, 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.



## 2. Vinnutími

---

### 2.1 Almennt

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila. Sömu aðilum er 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 08:00 - 17:00 frá mánudegi til föstudags.
- 2.2.2 Forstöðumanni stofnunar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um rýmkun á dagvinnutímabili og um ákveðið frjálsræði um hvenær vinnuskyldu er gegnt. 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. 1.6.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

## 2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fer fram 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. gr. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. gr. 1.5 nema vinnan falli undir gr. 2.6.7.
- 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 hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkalls.
- 2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 - 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar við unninn tíma.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. gr. 2.3.5 og 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 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.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftirá fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar 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 Launanevndar sveitarfélaga frá 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, sem fylgir kjarasamningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans.

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

### 2.4.2

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.

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

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

### 2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvöld

#### 2.4.3.1

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

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

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftast 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 lágmarkshvöld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar þjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

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

**2.4.3.3 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**

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

**2.4.4.2** 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, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

**2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé.** Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftár innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

**2.4.5.3 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, 1½ 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 **Fritaka.** Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal fritaka 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 ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ 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 fynist ekki.
- 2.4.6 **Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.**
- 2.4.6.1 Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

## 2.5 Bakvaktir

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað skv. fyrir-mælum yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt, sjá kafla 1.6.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vakta-álagi en 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi.
- 2.5.3 Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til starfa, ber honum yfirvinnukaup fyrir þann tíma sem unninn er, þó aldrei minna en 2 klst. fyrir útkall.
- 2.5.4 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.5 Þar sem um er að ræða tímabundna þörf fyrir bakvaktir lengri eða skemmri hluta ársins, er heimilt að semja um fastar mánaðargreiðslur lægri en fyrir fullan bakvaktatíma til þeirra er verða að sinna útköllum.
- 2.5.6 Fyrir reglubundnar bakvaktir starfsmanns skal veita frí sem svarar mest 80 stundum fyrir hverjar 1200 stundir á bakvakt á ári en hlutfallslega færri daga fyrir skemmri vaktir.
- 2.5.7 Frí þetta má veita hvenær árs sem er í samráði við yfirmann en ekki er heimilt að flytja það milli ára.
- 2.5.8 Unnar stundir á bakvöktum skulu ekki dregnar frá þegar bakvaktastundir á ári eru taldar sbr. 2.5.6.

## 2.6 Vaktavinna

- 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.
- 2.6.2 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.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 - 10 klst. Heimilt er, sbr. gr. 2.1.2, að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

### **3 Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti**

---

#### **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 eigi 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. gr. 3.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir skv. gr. 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. 19:00-20:00 að kvöldi, kl. 03:00-04:00 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. gr. 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. 00:00-00:20, kl. 05:40-06:00 og kl. 07:45-08:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

#### **3.3 Vinna í matar- og kaffitímum**

- 3.3.1 Verði því ekki við komið að veita starfsmanni fullan matartíma á dagvinnutímabili eins og samningur þessi mælir fyrir um skv. gr. 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 mötuneyti**

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



greiði kostnað við rekstur mötuneytis. Starfsmenn greiði hins vegar efnisverð matarins.

- 3.4.2 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 432 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.
- 3.4.3 Starfsmaður á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 432 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.
- 3.4.4 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysliverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu ágúst mánaðar 2014 sem grunnvísitölu (159,9 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).
- 3.4.5 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 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að vaktskrá haldist óbreytt.
- 4.1.2 Starfsmaður sem nær 30 ára aldri á því almanaksári sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu. Við 38 ára aldur fær hann enn að auki orlof sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

### 4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu- og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.

- 4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2015 42.000 kr.  
Á árinu 2016 44.500 kr.  
Á árinu 2017 46.500 kr.  
Á árinu 2018 48.000 kr.

Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan, fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

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

### 4.3 Orlofsárið

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

### 4.4 Sumarorlofstímabil

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar.

- 4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um fjórðung. Sama gildir um orlof sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil samkvæmt beiðni stofnunar.

#### **4.5 Ákvörðun orlofs**

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt, verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs hvenær orlof skuli hefjast nema sérstakar ástæður hamli.

#### **4.6 Veikindi í orlofi**

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

#### **4.7 Frestun orlofs**

- 4.7.1 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eitthvert ár og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið.
- 4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi samkvæmt beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs ella ber honum þá yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni.

#### **4.8 Áunninn orlofsréttur**

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

#### **4.9 Orlofssjóður**

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

#### **4.10 Vetrarorlof**

- 4.10.1 Veita skal sérstakt vetrarorlof: 24 vinnuskyldustundir eftir 10 ára starfsaldur og til viðbótar 24 vinnuskyldustundir eftir 15 ára starfsaldur. Starfsaldur er hér starfsaldur sem lyfjafræðingur.
- 4.10.2 Vetrarorlof er ekki heimilt að flytja á milli ára
- 4.10.3 Hver dagur sem ávinnst í bakvaktarfríi skv. gr. 2.5.6 skerðir vetrarorlof samsvarandi.

## 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. gr. 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 Vinnsókn og ferðir

- 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 frávík:
- 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 vegalengd 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 greiðslur ferðakostnaðar fyrir þá starfsmenn sem ekki búa á staðnum.
- 5.4.2.4 Ef um sérstakar aðstæður er að ræða, til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum er í stofnanasamningi skv. kafla 11, heimilt að semja um greiðslu ferðakostnaðar.

## **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 20 mínútna frí jafngildir 33,33% ála, 33 mínútna frí jafngildir 55% álagi.

## **5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis**

- 5.6.1 Ferðakostnaður á ferðalögum erlendis, annar en fargjöld, greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.
- 5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minniháttar 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. gr. 5.8.

## **5.8 Ferðakostnaðarnefnd**

- 5.8.1 Upphæð dagpeninga skv. samningi þessum skal endurskoða þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess, þó eigi 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 bifreiða starfsmanna, sé notkun þeirra 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 Slyshætta**

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

### **6.6 Læknisskoðun**

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

## 7 Tryggingar

---

### 7.1 Slysstryggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysstryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanegrar 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 reglur nr. 30/1990 og nr. 31/1990 sem fjármálaráðherra hefur sett.

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	932.400 kr.
vegna slyss í starfi	932.400 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	2.856.000 kr.
vegna slyss í starfi	6.827.100 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur  $\frac{1}{3}$  hluti bóta til foreldra en  $\frac{2}{3}$  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	3.907.000 kr.
vegna slyss í starfi	11.141.400 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	932.400 kr.
vegna slyss í starfi	2.228.000 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. tölul. 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 samkvæmt einum af tölulíðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölul. geta komið bætur skv. 4. tölul.

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	7.510.300 kr.
vegna slyss í starfi	19.814.400 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 mars 2014, 419,7 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í september 2004 miðað við þær breytingar sem hafa orðið á vísitölu neysluverðs frá september 2004, 235,6 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysadegi.

*Bótafjárhæðir eru uppfærðar mánaðarlega og birtar á vef fjármálaráðuneytisins – <http://www.fjr.is>.*

7.1.5 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart vátryggða, skulu slysabætur samkvæmt slystryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

7.1.6 Verði starfsmaður fyrir líkams- eða munatjóni í starfi sínu við að sinna einstaklingi sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, eða sinna einstaklingi sem dæmdur hefur verið til fangelsisvistar eða vistaður í fangelsi eða á stofnun af öðrum orsökum skal honum bætt það tjón sem hann verður fyrir vegna starfs síns.

Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins. Embætti ríkislögmans fjallar um bótakröfu samkvæmt grein þessari og annast uppgjör bóta í umboði fjármálaráðuneytisins

## 7.2 Farangurstrygging

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

*Sjá „Reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum ríkisins“ á vefsíðum fjármálaráðuneytisins – <http://www.fjr.is>.*

## 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.



## 8. Vinnuföt

---

### 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.
- 8.1.5 Starfsmenn skulu fá nauðsynleg vinnuföt og þvott á þeim sér að kostnaðarlausu.

## **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 starfsmannsins 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. Endurmenntun, eftirmenntun**

---

### **10.1 Endurmenntun, framhaldsnám**

10.1.1 Starfsmaður sem unnið hefur í fjögur ár hjá sömu stofnun á rétt á leyfi til að stunda endurmenntun/framhaldsnám enda sé það í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun viðkomandi stofnunar eða starfsmanns sé hún til staðar.

Í leyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 12.2.6.

Starfsmaður ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok.

Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili.

Heimilt er að greiða ferða- og dvalarkostnað samkvæmt 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 sem nemur 0,76% af heildarlaunum félagsmanna.

## 11 Stofnanapáttur og samstarfsnefndir

---

### 11.1 Skilgreining

11.1.1 Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og stéttarfélags um aðlögun tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Samstarfsnefndir eða nefndir samkvæmt gr. 11.4.1 annast gerð og breytingar stofnanasamninga.

### 11.2 Markmið

11.2.1 Aðilar kjarasamningsins eru sammála um að markmið þeirra, með að færa í hendur stofnunar og stéttarfélags/starfsmanna hennar útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins, er að styrkja starfsemi viðkomandi stofnunar þegar til lengri tíma er litið og skapa þannig forsendur fyrir betri starfsskilyrðum starfsmanna.

Einnig að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana.

11.2.2 Markmið stofnanasamnings er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað til þess að auka gæði opinberrar þjónustu. Einnig að gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með að auka möguleika á bættum kjörum.

Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi.

### 11.3 Gerð stofnanasamnings

11.3.1 Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka skv. 11.3.2.1 og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

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

Meta skal persónu- og tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Slíkt álag skal háð endurmati. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars.

Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

- 11.3.2 Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:
- 11.3.2.1 **Röðun starfs.** Röðun miðist við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.
- 11.3.2.2 **Persónubundnir þættir.** Laun fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:  
Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.  
Markaðsálag eða eftirspurnarálag.  
Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.  
Aukin hæfni starfsmanns, t.d. formleg menntun eða framtak starfsmanns við að afla sér símenntunar og þekkingar sem að gagni kemur í starfi, t.d. með starfstengdum námskeiðum. Sérstaklega skal meta formlegt nám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu.  
Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).
- 11.3.2.3 **Tímabundnir þættir** eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna. Dæmi um tímabundna þætti:  
Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.  
Tímabundin aukin ábyrgð.  
Innleiðing verkefna.  
Þróun og nýsköpun.  
Sérstakt álag og erfiðleikastig.  
Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.  
Öflun nýrra verkefna og hugmynda.
- 11.3.2.4 Þættir skv. 11.3.2.3 eru eingöngu metnir til röðunar í álagsprep. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.  
Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.
- 11.3.3 Í stofnanasamningi er að auki heimilt að semja um aðra og/eða nánari útfærslu eftirtalinnna ákvæða í kjarasamningi aðila:  
Yfirvinnu fjarri föstum vinnustað, samanber grein 1.5.3,  
heimild til að semja um fasta þóknun, samanber grein 1.5.4,  
að haga vinnu með öðrum hætti en greinir í vinnutímakafla, samanber grein. 2.1.2,  
breyttan matartíma og kaffitíma, samanber greinar 3.1.2 og 3.1.5.

## **11.4 Skipan og hlutverk samstarfsnefnda**

- 11.4.1 Hjá þeim stofnunum ríkisins sem fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði fjármálaráðherra, skal komið á sjálfstæðum samstarfsnefndum, sem skipaðar eru allt að 3 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnun og 3 til vara. Að öllu jöfnu skal trúnaðarmaður á vinnustað vera í forsvari í nefndinni af hálfu LFÍ. Forstöðumaður tilnefnir fulltrúa stofnunar. Samstarfsnefnd hafi m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Eins skal nefndin fjalla um röðun starfa skv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.
- 11.4.2 Hjá þeim stofnunum sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga skulu samningsaðilar með sama hætti tilnefna allt að 3 fulltrúa í samstarfsnefnd og 3 til vara. Fjársýsla ríkisins annast, samkvæmt framsali, þátt fjármálaráðherra fyrir þær stofnanir sem ekki fara með framkvæmd kjarasamninga.

## **11.5 Starfshættir samstarfsnefnda**

- 11.5.1 Vegna gerðar/endurskoðunar stofnanasamnings. Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings telji þeir að umtalsverðar breytingar hafi orðið á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar. Hvor aðili um sig getur kallað nefndina til starfa. Koma skal á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á samningnum. Verði aðilar sammála um breytingar skal fella þær inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breytan. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.
- 11.5.2 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.

## 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 veikinda-fjarvist 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 lög-mæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknis-rannsókna 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. 32. gr. laga nr. 100/2007 um almannatryggingar.

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

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

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



aksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 12.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímalengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

- 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 samfelt í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema lækni 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 samfelt 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 slysaföröll 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 samkvæmt reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns samkvæmt öðrum greinum.

## **12.9 Styrktar- og sjúkrasjóður**

12.9.1 Vinnuveitandi greiði mánaðarlega framlag í styrktar- og sjúkrasjóð LFÍ sem nemi 0,55% af heildarlaunum starfsmanns.

## **12.10 Starfsendurhæfingarsjóður**

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

## 13 Tilhögun fæðingarorlofs

---

### 13.1 Gildissvið

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

### 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(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda.

## **14 Lífeyrissjóðsgreiðslur og viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar**

---

### **14.1 Viðbótarframlag til lífeyrissparnaðar**

- 14.1.1 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti með eftirfarandi hætti:  
Mótframlag vinnuveitenda skal nema 2% gegn a.m.k. 2% framlagi starfsmanns.

## **15 Launaseðill og félagsgjöld**

---

### **15.1 Launaseðill**

- 15.1.1 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, frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

### **15.2 Félagsgjöld**

- 15.2.1 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.

## 16 Uppsagnarfrestur

---

### 16.1 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfellt starf

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

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

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

## **17. Gildistími, samningsforsendur og atkvæðagreiðsla**

---

### **17.1 Gildistími**

- 17.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

### **17.2 Samningsforsendur**

- 17.3.1 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 samningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er félaginu heimilt að segja samningum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

### **17.3 Atkvæðagreiðsla**

- 17.3.1 Samningsaðilar skulu bera samning þennan, ásamt bókunum og fylgiskjölum, upp til samþykktar. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 16:00 þann 7. desember 2015 skoðast hann samþykktur.

**Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs**  
**og**  
**Lyfjafræðingafélag Íslands**  
**16. nóvember 2015**

**Bókun 1**

Aðilar að samningi þessum skuldbinda sig til að undirgangast þau skilyrði og skuldbindingar sem fram koma í rammasamkomulagi aðila vinnumarkaðarins, er undirritað var þann 27. október 2015, ásamt síðari breytingum. Það felur m.a. í sér að aðilar undirgangast sameiginlega launastefnu til ársloka 2018 og fylgja þeirri framtíðarsýn um meginstoðir nýs íslensks samningalíkans er þar næst samkomulag um.

**Bókun 2**

Þann 1. júní 2016 tekur gildi ný launatafla sem byggir á álagsþrepum í stað aldursþrepa, sbr. fylgiskjal I. Til að auðvelda vörpun í nýja töflu samkvæmt endurskoðuðum stofnanasamningum verður heimilt að ráðstafa allt að 14 milljónum kr. á ársgrundvelli til yfirfærslunnar. Þá er átt við kostnaðarauka stofnana að meðtöldum launatengdum gjöldum.

Við vörpun er tryggt að enginn fái minna en sem nemur 5,5% hækkun.

**Bókun 3**

Markmið samningsins er að viðhalda dreifstýringu/stofnanasamningskerfinu í því skyni að efla samkeppnisstöðu ríkisstofnana og auka tækifæri starfsmanna til að hafa áhrif á eigin launaþróun, með því að færa launasetningu nær vettvangi og laga hana að þörfum hverrar stofnunar fyrir sig. Leitast verður við að gera stofnanasamningakerfið skilvirkara til að tryggja sameiginlega hagsmuni.

Aðilar eru sammála um að efla þurfi og viðhalda þekkingu þeirra forsendna og markmiða sem liggja að baki því fyrirkomulagi launaákvæðana sem kjarasamningar aðila byggja á. Fyrirkomulag launaákvæðana tengist aðferðarfræði heildstæðrar mannauðsstjórnunar og er mikilvægur þáttur í röð samfelldra aðgerða er varða mat á starfi og hvernig það þróast með skipulegum hætti.

Til að tryggja það hafa aðilar orðið ásáttir um að fela starfshópi skipuðum fulltrúum samningsaðila að undirbúa og skipuleggja fræðsluáttak um gerð og inntak stofnanasamninga fyrir stofnanir og stéttarfélög í tengslum við væntanlega endurskoðun þeirra. Starfshópurinn hugi jafnframt að framtíðarfyrirkomulagi slíkrar fræðslu.

Starfshópurinn undirbúi og skipuleggi fræðsluátakið í samstarfi við aðra.

Markmiðið er að fræðsluátakinu verði lokið fyrir 31. október 2016 og fyrir liggi áætlun um með hvaða hætti þessu starfi verði fram haldið.



## Bókun 4

Aðilar eru sammála um að leita samstarfs um grunnendurskoðun á 2. kafla kjarasamninga, um vinnutíma. Þar verði eftirtalin atriði lögð til grundvallar:

- Rýmka mörk dagvinnuskila.
- Lækka yfirvinnu- og álagsgreiðslur gegn hækkun dagvinnulauna.
- Endurskoða annars vegar lengd og hins vegar greiðslur fyrir matar- og kaffitíma.
- Endurskoða greiðslur fyrir yfirvinnu hlutastarfsmanna.
- Taka upp frítöku í stað greiðslna hjá skilgreindum vaktavinnuhópum.
- Endurskoða lengd og greiðslu frítökuréttar.
- Nánari skýringar og reglur varðandi hvíldartíma, sbr. kafla 2.4.
- Skilgreina vinnutilhögun ef opnað er á einstaklingsbundna samninga um árslaun.

Almennt skal gengið út frá því að endurskoðun leiði ekki til kjararýrnunar.

Tekin verður ákvörðun um hvort greiða skuli atkvæði um breytingar á 2. kafla kjarasamnings.

## Bókun 5

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að á vinnustöðum ríkisstarfsmanna sé yfirlýst samræmd stefna um forvarnir, fjarvistir, fjarvistaskráningu og endurkomu til starfa eftir veikindi eða slys. Í því skyni verður leitað eftir samstarfi við þá aðila sem undirrituðu þann 24. október 2000, samkomulag um tiltekin réttindi starfsmanna, þar á meðal vegna veikinda og slysa. Komið skal á fót nefnd sem falið verði að endurskoða í heild kafla 12 í kjarasamningum aðila með sérstakri áherslu á eftirfarandi atriði:

Skráning og talning fjarvista vegna veikinda.

Að brugðist sé við veikindum á vinnustöðum með samræmdum og fyrirsjáanlegum hætti.

Að tryggja að starfsmaður geti komið til starfa/aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi.

Að tryggja rétt starfsmanns sem er í ráðningarsambandi og í starfsendurhæfingu hjá Virk til að snúa aftur til starfa.

Skoða samband iðgjalds í fjölskyldu- og styrktarsjóð og lengdar veikindaréttar.

Stefnt skal að því að tillögur liggi fyrir eigi síðar en 31. desember 2016.

## **Bókun frá 28. júní 2011**

### **Bókun 2**

Komi til þess að aðsókn eftir því að nýta sér leyfi samkvæmt grein 10.1 valdi erfiðleikum í rekstri stofnunar hefur stofnun heimild til að takmarka þann fjölda sem nýtir réttinn við 10% á ári, annað hvort miðað við fjölda vikna eða fjölda háskólamenntaðra starfsmanna sem falla undir grein 10.1 á stofnuninni.

**Fylgiskjal I með samkomulagi  
fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs  
og  
Lyfjafræðingafélag Íslands  
16. nóvember 2015**

Launatafla gildi frá 1. maí 2015:

	1	2	3	4	5
1	290.203	294.172	298.200	302.290	306.441
2	298.900	303.062	307.289	311.577	315.931
3	307.226	311.515	315.865	320.287	324.774
4	315.800	320.219	324.706	329.259	333.882
5	324.639	329.190	333.812	338.505	343.268
6	333.742	338.435	343.197	348.035	352.940
7	343.127	347.961	352.867	357.848	362.908
8	352.795	357.774	362.833	367.966	373.178
9	362.755	367.890	373.101	378.391	383.759
10	373.023	378.312	383.680	389.130	394.662
11	383.598	389.049	394.582	400.197	405.900
12	394.500	400.114	405.816	411.601	417.479
13	405.732	411.517	417.392	423.354	429.406
14	417.304	423.264	429.317	435.460	441.698
15	429.228	435.372	441.607	447.938	454.366
16	441.516	447.845	454.272	460.798	467.420
17	454.176	460.701	467.323	474.045	480.869
18	467.225	473.947	480.771	487.696	494.726
19	480.670	487.596	494.624	501.760	509.007
20	494.524	501.657	508.901	516.256	523.722
21	508.795	516.149	523.613	531.193	538.884
22	523.505	531.083	538.775	546.583	554.509
23	538.663	546.469	554.393	562.438	570.609
24	554.278	562.321	570.489	578.778	587.194
25	570.372	578.658	587.074	595.617	604.289
26	586.951	595.493	604.163	612.966	621.902
27	604.039	612.839	621.774	630.843	640.052
28	621.645	630.713	639.920	649.265	658.754
29	639.789	649.131	658.617	668.246	678.020
30	658.481	668.108	677.882	687.807	697.880
31	677.742	687.663	697.736	707.961	718.343
32	697.592	707.816	718.193	728.729	739.425
33	718.045	728.580	739.274	750.131	761.151
34	739.120	749.974	760.994	772.183	783.537
35	760.856	772.049	783.411	794.949	806.660
36	783.250	794.783	806.493	818.381	830.449
37	806.327	818.212	830.279	842.524	854.961
38	830.105	842.351	854.783	867.405	880.218
39	854.607	867.227	880.037	893.043	906.244
40	879.855	892.857	906.059	919.459	933.063

Launatafla tekur gildi 1. júní 2016:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	304.743	312.361	319.980	327.598	335.217	342.835	350.454	358.073	365.691
2	312.268	320.075	327.881	335.688	343.495	351.301	359.108	366.915	374.722
3	319.980	327.979	335.979	343.978	351.978	359.977	367.977	375.976	383.976
4	327.881	336.078	344.276	352.473	360.670	368.867	377.064	385.261	393.458
5	335.979	344.378	352.778	361.177	369.577	377.976	386.375	394.775	403.174
6	344.276	352.882	361.490	370.097	378.703	387.310	395.917	404.524	413.131
7	352.778	361.597	370.416	379.236	388.056	396.875	405.695	414.514	423.333
8	361.490	370.526	379.564	388.601	397.638	406.676	415.713	424.750	433.788
9	370.416	379.677	388.938	398.198	407.458	416.719	425.979	435.239	444.500
10	379.564	389.053	398.543	408.032	417.521	427.010	436.499	445.988	455.477
11	388.938	398.661	408.384	418.107	427.831	437.554	447.278	457.001	466.724
12	398.543	408.505	418.469	428.433	438.396	448.360	458.323	468.287	478.251
13	408.384	418.594	428.804	439.013	449.223	459.433	469.642	479.852	490.061
14	418.469	428.931	439.392	449.855	460.316	470.778	481.239	491.701	502.163
15	428.804	439.523	450.244	460.964	471.684	482.404	493.124	503.844	514.564
16	439.392	450.378	461.363	472.347	483.332	494.317	505.301	516.286	527.272
17	450.244	461.500	472.756	484.011	495.268	506.524	517.780	529.036	540.292
18	461.363	472.897	484.431	495.965	507.499	519.033	530.567	542.100	553.634
19	472.756	484.575	496.393	508.212	520.032	531.851	543.669	555.488	567.307
20	484.431	496.542	508.652	520.763	532.874	544.985	557.095	569.206	581.317
21	496.393	508.804	521.213	533.623	546.033	558.443	570.853	583.262	595.673
22	508.652	521.368	534.084	546.801	559.518	572.233	584.950	597.666	610.383
23	521.213	534.244	547.274	560.304	573.335	586.365	599.395	612.426	625.456
24	534.084	547.436	560.789	574.141	587.493	600.845	614.197	627.549	640.901
25	547.274	560.956	574.637	588.320	602.001	615.683	629.365	643.047	656.728
26	560.789	574.809	588.829	602.848	616.868	630.887	644.907	658.927	672.946
27	574.637	589.004	603.369	617.736	632.101	646.467	660.833	675.199	689.566
28	588.829	603.549	618.270	632.990	647.711	662.432	677.152	691.874	706.594
29	603.369	618.454	633.538	648.622	663.706	678.790	693.875	708.959	724.043
30	618.270	633.726	649.183	664.640	680.097	695.553	711.011	726.467	741.923
31	633.538	649.376	665.215	681.054	696.892	712.730	728.568	744.407	760.246
32	649.183	665.412	681.642	697.872	714.101	730.331	746.561	762.790	779.020
33	665.215	681.845	698.476	715.106	731.736	748.367	764.997	781.628	798.257
34	681.642	698.683	715.724	732.766	749.807	766.848	783.889	800.930	817.971
35	698.476	715.938	733.399	750.861	768.323	785.785	803.247	820.709	838.170
36	715.724	733.617	751.511	769.404	787.297	805.190	823.083	840.976	858.870
37	733.399	751.734	770.069	788.405	806.740	825.075	843.410	861.744	880.079
38	751.511	770.299	789.086	807.874	826.662	845.450	864.237	883.025	901.812
39	770.069	789.322	808.573	827.825	847.077	866.328	885.580	904.832	924.083
40	789.086	808.813	828.541	848.268	867.995	887.722	907.449	927.176	946.903
41	808.573	828.788	849.002	869.215	889.430	909.644	929.858	950.073	970.287
42	828.541	849.255	869.967	890.681	911.394	932.108	952.822	973.535	994.249
43	849.002	870.227	891.452	912.677	933.902	955.127	976.352	997.577	1.018.803

Launatafla tekur gildi 1. júní 2017:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	313.885	321.732	329.579	337.426	345.274	353.120	360.967	368.815	376.662
2	321.636	329.677	337.718	345.759	353.800	361.840	369.881	377.922	385.963
3	329.579	337.818	346.058	354.297	362.537	370.776	379.016	387.255	395.495
4	337.718	346.161	354.604	363.047	371.490	379.933	388.376	396.819	405.262
5	346.058	354.709	363.361	372.012	380.664	389.315	397.966	406.618	415.269
6	354.604	363.469	372.335	381.200	390.064	398.929	407.794	416.660	425.525
7	363.361	372.445	381.529	390.613	399.697	408.781	417.866	426.949	436.033
8	372.335	381.642	390.951	400.259	409.567	418.876	428.184	437.493	446.801
9	381.529	391.067	400.606	410.144	419.682	429.220	438.758	448.296	457.835
10	390.951	400.724	410.499	420.273	430.046	439.820	449.594	459.367	469.141
11	400.606	410.621	420.635	430.650	440.666	450.681	460.696	470.711	480.726
12	410.499	420.760	431.023	441.286	451.548	461.811	472.073	482.336	492.598
13	420.635	431.152	441.668	452.184	462.700	473.216	483.731	494.247	504.763
14	431.023	441.799	452.574	463.350	474.125	484.901	495.676	506.452	517.228
15	441.668	452.709	463.751	474.793	485.835	496.876	507.918	518.959	530.001
16	452.574	463.889	475.204	486.518	497.832	509.146	520.460	531.775	543.090
17	463.751	475.345	486.939	498.532	510.126	521.720	533.313	544.907	556.501
18	475.204	487.084	498.964	510.844	522.724	534.604	546.484	558.363	570.243
19	486.939	499.112	511.285	523.459	535.633	547.806	559.979	572.153	584.326
20	498.964	511.438	523.911	536.386	548.860	561.334	573.808	586.282	598.756
21	511.285	524.068	536.850	549.632	562.414	575.196	587.978	600.760	613.543
22	523.911	537.009	550.107	563.205	576.303	589.400	602.499	615.596	628.694
23	536.850	550.271	563.692	577.113	590.535	603.956	617.377	630.799	644.219
24	550.107	563.859	577.612	591.365	605.118	618.870	632.623	646.376	660.128
25	563.692	577.785	591.876	605.969	620.061	634.154	648.246	662.338	676.430
26	577.612	592.053	606.494	620.933	635.374	649.814	664.254	678.695	693.135
27	591.876	606.674	621.470	636.268	651.064	665.861	680.658	695.455	710.253
28	606.494	621.656	636.818	651.980	667.142	682.305	697.467	712.630	727.792
29	621.470	637.007	652.544	668.081	683.617	699.154	714.691	730.228	745.764
30	636.818	652.738	668.658	684.579	700.500	716.420	732.341	748.261	764.181
31	652.544	668.857	685.172	701.485	717.799	734.112	750.425	766.739	783.053
32	668.658	685.375	702.091	718.808	735.524	752.241	768.958	785.674	802.391
33	685.172	702.300	719.430	736.559	753.688	770.818	787.947	805.077	822.205
34	702.091	719.644	737.196	754.749	772.301	789.853	807.406	824.958	842.510
35	719.430	737.416	755.401	773.387	791.373	809.358	827.344	845.330	863.315
36	737.196	755.626	774.056	792.486	810.916	829.346	847.776	866.205	884.636
37	755.401	774.286	793.171	812.057	830.942	849.827	868.712	887.597	906.482
38	774.056	793.408	812.759	832.110	851.462	870.813	890.164	909.516	928.867
39	793.171	813.001	832.830	852.660	872.489	892.318	912.147	931.977	951.806
40	812.759	833.078	853.397	873.716	894.035	914.354	934.672	954.991	975.310
41	832.830	853.651	874.472	895.292	916.113	936.933	957.754	978.575	999.396
42	853.397	874.732	896.066	917.402	938.736	960.071	981.407	1.002.741	1.024.076
43	874.472	896.334	918.196	940.058	961.919	983.781	1.005.643	1.027.505	1.049.367

Launatafla tekur gildi 1. júní 2018:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	323.301	331.384	339.467	347.549	355.632	363.714	371.796	379.879	387.961
2	331.285	339.567	347.849	356.131	364.414	372.696	380.978	389.260	397.542
3	339.467	347.953	356.440	364.926	373.413	381.900	390.387	398.873	407.360
4	347.849	356.546	365.242	373.938	382.635	391.331	400.027	408.724	417.420
5	356.440	365.351	374.262	383.173	392.084	400.995	409.905	418.817	427.727
6	365.242	374.373	383.505	392.636	401.766	410.897	420.028	429.160	438.291
7	374.262	383.618	392.975	402.332	411.688	421.044	430.402	439.758	449.114
8	383.505	393.091	402.679	412.267	421.854	431.442	441.030	450.618	460.205
9	392.975	402.799	412.624	422.448	432.273	442.097	451.921	461.745	471.570
10	402.679	412.746	422.814	432.881	442.948	453.014	463.081	473.148	483.215
11	412.624	422.940	433.254	443.570	453.886	464.201	474.517	484.832	495.148
12	422.814	433.383	443.954	454.524	465.094	475.665	486.235	496.806	507.376
13	433.254	444.087	454.918	465.749	476.581	487.412	498.243	509.075	519.906
14	443.954	455.053	466.151	477.251	488.349	499.448	510.547	521.646	532.744
15	454.918	466.290	477.664	489.036	500.410	511.782	523.156	534.528	545.901
16	466.151	477.806	489.460	501.113	512.767	524.421	536.074	547.728	559.383
17	477.664	489.605	501.547	513.488	525.430	537.372	549.313	561.255	573.196
18	489.460	501.696	513.932	526.169	538.405	550.642	562.878	575.114	587.351
19	501.547	514.086	526.624	539.163	551.702	564.240	576.778	589.317	601.856
20	513.932	526.781	539.629	552.477	565.326	578.174	591.022	603.870	616.719
21	526.624	539.790	552.955	566.121	579.286	592.452	605.618	618.783	631.949
22	539.629	553.120	566.610	580.101	593.592	607.083	620.574	634.064	647.555
23	552.955	566.779	580.603	594.427	608.251	622.074	635.898	649.723	663.546
24	566.610	580.775	594.941	609.106	623.271	637.436	651.602	665.767	679.932
25	580.603	595.118	609.633	624.148	638.663	653.178	667.693	682.208	696.723
26	594.941	609.814	624.688	639.561	654.435	669.308	684.182	699.056	713.929
27	609.633	624.874	640.115	655.356	670.596	685.837	701.078	716.319	731.560
28	624.688	640.305	655.922	671.540	687.157	702.774	718.391	734.009	749.626
29	640.115	656.117	672.120	688.123	704.126	720.129	736.132	752.134	768.137
30	655.922	672.320	688.718	705.117	721.515	737.912	754.311	770.709	787.107
31	672.120	688.923	705.727	722.530	739.333	756.135	772.938	789.741	806.545
32	688.718	705.936	723.154	740.372	757.590	774.808	792.026	809.244	826.462
33	705.727	723.369	741.013	758.656	776.299	793.942	811.585	829.229	846.871
34	723.154	741.233	759.312	777.391	795.470	813.549	831.628	849.707	867.786
35	741.013	759.538	778.063	796.589	815.114	833.639	852.165	870.690	889.215
36	759.312	778.295	797.278	816.261	835.243	854.227	873.209	892.192	911.175
37	778.063	797.515	816.966	836.419	855.870	875.322	894.773	914.225	933.676
38	797.278	817.210	837.141	857.073	877.006	896.938	916.869	936.801	956.733
39	816.966	837.391	857.815	878.239	898.664	919.088	939.512	959.936	980.360
40	837.141	858.070	878.999	899.927	920.856	941.785	962.712	983.641	1.004.570
41	857.815	879.261	900.706	922.151	943.596	965.041	986.487	1.007.932	1.029.378
42	878.999	900.974	922.948	944.924	966.898	988.874	1.010.849	1.032.823	1.054.799
43	900.706	923.224	945.742	968.259	990.777	1.013.295	1.035.812	1.058.330	1.080.848